

**PELAKSANAAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH
IBTIDAIYAH AL- MUHAJIRIN PEMATANG PASIR
KECAMATAN KETAPANG KABUPATEN
LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

NUFUSIAH MUTOYIBAH

NPM: 1711030044



Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/202021 M**

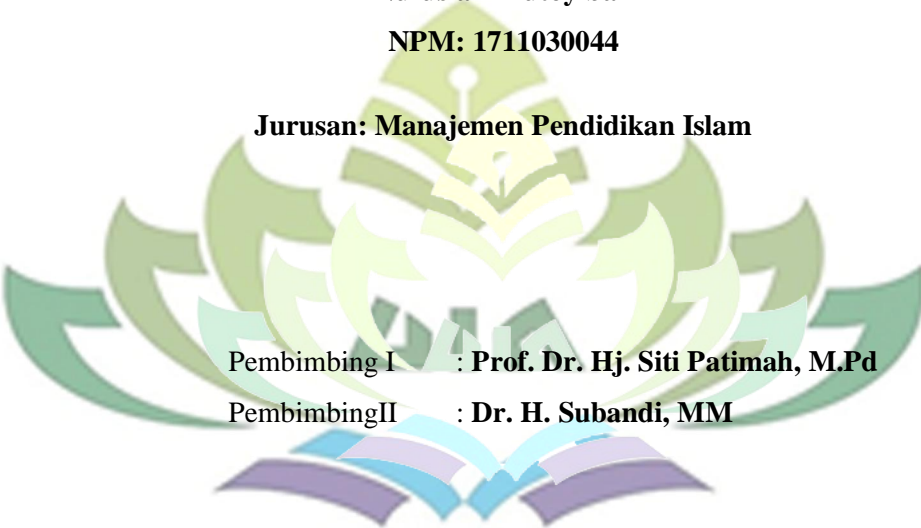
**PELAKSANAAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH
IBTIDAIYAH AL- MUHAJIRIN PEMATANG PASIR
KECAMATAN KETAPANG KABUPATEN
LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh :
Nufusiah Mutoyibah
NPM: 1711030044

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



Pembimbing I : **Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd**
Pembimbing II : **Dr. H. Subandi, MM**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021 M**

ABSTRAK

Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al- Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan

Oleh:

Nufusiah Mutoyibah
Gmail: *nufusiyah15@gmail.com*

Penelitian ini bertujuan mendiskripsikan tentang Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan yang berkaitan tentang: 1) supervisi akademik dalam perencanaan pembelajaran, 2) supervisi akademik dalam strategi pembelajaran, 3) supervisi akademik dalam evaluasi pembelajaran, dan 4) supervisi akademik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Jenis penelitian ini adalah kualitatif.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data dibagi menjadi dua yaitu sumber data primer di peroleh langsung dari kepala madrasah dan 3 tenaga, dan 1 peserta didik, sedangkan data sekunder berupa data penunjang lainnya seperti dokumentasi, data-data sekolah dan lain sebagainya. Semua data tersebut merupakan bahan-bahan untuk mendiskripsikan tentang Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagai supervisi akademik kepala madrasah harus selalu melakukan kegiatan dengan cara melakukan langkah-langkah sebagai supervisi akademik yang meliputi Persiapan, Proses Supervisi, dan Pertemuan umpan balik dengan cara menggunakan teknik kunjungan kelas, observasi dan pertemuan individu di dalam penelitian tersebut terdapat bahwa supervisi akademik yaitu : 1) peran supervisi akademik dalam perencanaan pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah AL-Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan kepala madrasah telah sesuai dengan silabus dan RPP dan kepala madrasah selalu mengarahkan tenaga pendidik dalam menyusun silabus dan RPP sesuai dengan KI (kompetensi inti) dan KD (kompetensi dasar) agar tercapainya dengan sesuai. 2) peran supervisi akademik dalam membantu menyusun Strategi pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah AL-Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan kepala madrasah sudah membantu kepala madrasah dengan maksimal, Kepala madrasah memberikan arahan agar tenaga pendidik menerapkan KI (kompetensi inti) dan KD (kompetensi dasar) dan dibantu dengan alat penunjang pembelajaran. 3) peran supervisi akademik dalam mengevaluasi pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah AL-Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan sebagai kepala madrasah selalu mengevaluasi pelaksanaan pembelajaran dengan cara memperhatikan persiapan-persiapan pembelajaran terkait dengan perangkat-perangkat pembelajaran seperti silabus dan RPP yang akan digunakan dalam pembelajaran, dan kepala madrasah mengarahkan kepada tenaga pendidik untuk memperbaiki apa yang belum sesuai dan apa yang sudah sesuai agar yang belum sesuai segera untuk di perbaiki dan yang sudah sesuai agar untuk di tingkatkan lebih baik lagi, 4) peran supervisi akademik dalam upaya membantu meningkatkan kualitas pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah AL-Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan dilakukan dengan cara struktur dan tidak struktur. Secara struktur kepala madrasah melalui supervisi dan tidak struktur kepala madrasah bisa memanggil tenaga pendidik kapan saja. Dalam meningkatkan kualitas pembelajaran tenaga pendidik adalah faktor utama dalam berperan untuk meningkatkan kualitas tersebut.

Kata kunci: *Supervisi Akademik*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nufusiah Mutoyibah
Npm : 1711030044
Jurusan//Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Menyatakan bahwas kripsi yang berjudul“ **Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Muhajirin Pemtang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.



Bandar Lampung, 1 Mei 2021

Penulis,

Nufusiah Mutoyibah
NPM.1711030044



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratminto Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul : Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al- Muhajirin
Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan
Nama : Nufusiah Mutoyibah
Npm : 1711030044
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Radenintan Lampung.

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqosahkan Dan Di Pertahankan Dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Radenintan Lampung

Pembimbing I

Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd
NIP.19721121199803 2 007

Pembimbing II

Dr. H. Subandi, MM
NIP.196308081993121002

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP.196407111991032003



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarampe Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi, dengan Judul "Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan" Disusun oleh Nufusiah Mutoyibah, NPM: 1711030044, program studi Manajemen Pendidikan Islam. Telah diujikan dalam sidang munaqosah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Jum.at/30 April 2021 Pukul 08.00-09.30 WIB.

TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. H. Amirudin, M.Pd.I**
Sekretaris : **Sri Purwanti Nasution, M.Pd**
Pembahas Utama : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**
Pembahas Pendamping I : **Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd**
Pembahas Pendamping II : **Dr. H. Subandi, MM**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd
NIP.19640828 198803 2 002

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: *Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.(Q.S. As-Sajdah :24)*



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahi,

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT. Yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penyusun bias dititik yang sekarang ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

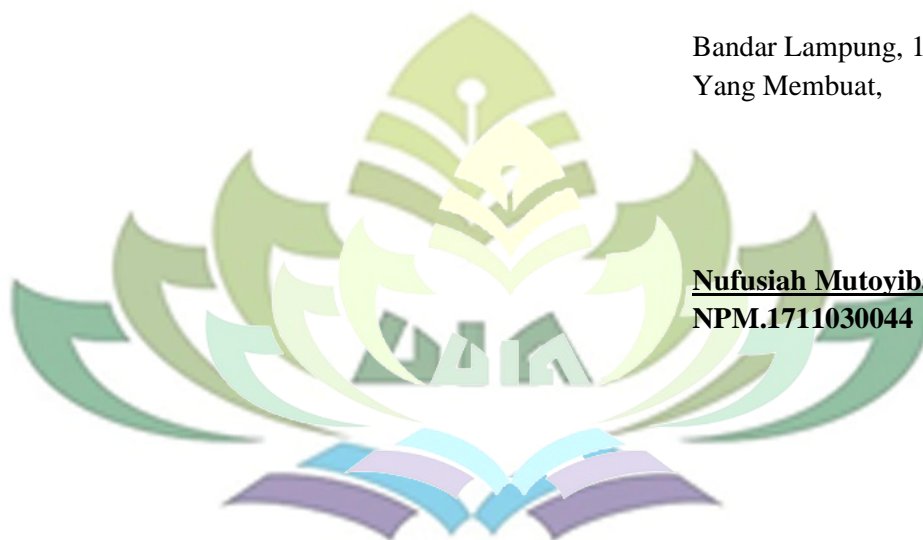
1. Kedua orang tua saya yaitu ayah ku tersa yang Abdul Muntoyib dan mamaku tercinta alm. Siti Mutiah yang telah melahirkanku, tanpa hentinya telah merawat, mendidik dan membimbing dan mendo'akan putri-putrimu disetiap waktumu penuh ketulus dan keikhlas. Selalu mendukungku setiap langkahku, yang berjuang mencukupi kebutuhan putri-putrimu semoga allah selalu melindungi keluarga kita aamiin, dan semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan kepada ayah dan mama bisa di tempatkan di surganya aamiin.
2. Untuk kedua kakak-kakakku, Faiqqotul Mahmubah dan Ulfa Ulfiah yang saya sayangi yang manatelah memberikan motivasi serta dukungan kepada saya dan menjadi ibu untuk adiku ini, semoga Allah SWT selalu melindungi keluarga kalian semuanya.
3. Kepada sahabat-sahabatku, Hany Melinda, Nur Hayati, Amalia Arinda Putri, Andecha Rosiana Wanandes, Feri Dwi Masunah, Rainissa Narawidya Dewi Ar, Ulfasari, Yulianik, Dwi Okta Herlintina, Gusti Roaida Elva, Nisa'ul Hasanah, Siti Nurjanah yang telah memberikan saya motivasi yang selalu mendo'akan dan yang selalu mendukungku dalam meyelesaikan skripsi ini.
4. Teman-teman seperjuangan mahasiswa/i prodi manajemen pendidikan islam 2017 khususnya kelas E yang telah berjuang dalam menyelesaikan studi di manajemen pendidikan islam.
5. Teman –teman KKN-DR kelompok 337 dan teman-teman KKN-DR di desa sidoasih kecamatan ketapang
6. Teman-teman PPL di SMK YP UNILA Bandar Lampung yang telah melaksanakan PPL bersama selama kurang lebih 40 hari
7. Alamamaterku tercinta Uin Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama NUFUSIAH MUTOYIBAH, dilahirkan di Tlogo Rejo pada tanggal 1 Mei 1999, anak dari ketiga dari tiga saudara dari pasangan ayah Abdul Muntoyib dan mama Alm.Siti Mutiah. Penulis menempuh pendidikan di mulai dari Sekolah dasar (SD) Negeri 01 Tlogo Rejo Kecamatan Rawajitu Utara Kabupaten Mesuji selesai pada tahun 2010 sekarang menjadi SDN 07 Mesuji, kemudian melanjutkan pendidikan Madrasah Tsanawiyah (MTs) AL-Muhajirin Pematang Pasir kecamatan Ketapang kabupaten Lampung Selatan selesai tahun 2014, kemudian melanjutkan sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri 1 Ketapang kecamatan Ketapang/ SMK TARUNA kabupaten Lampung Selatan dengan mengambil jurusan Administrasi Pekantoran selesai tahun 2017. Kemudian mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN RadenIntan Lampung dan mengambil program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) kelas E dimulai pada semester 1 tahun akademik 2017

Bandar Lampung, 1 Mei 2021
Yang Membuat,

Nufusiah Mutoyibah
NPM.1711030044



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrahim

Puji syukur penyusun haturkan kepada Allah SWT, karena berkat Rahmat-Nya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini di jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung. Tidak lupa pula shalawat serta salam senantiasa penyusun curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun dan dibuat berdasarkan materi-materi yang ada. Penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Dalam proses penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari banyak pihak, sehingga dengan penuh rasa penghormatan penulis mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Moh Mukri, M.Ag, selaku rektor UIN Raden Intan Lampung
2. Ibu Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd, selaku dekan fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung
3. IbuDr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd, selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd, selaku pembimbing I dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini,
5. Bapak Dr. H. Subandi, MM, selaku pembimbing II dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
6. Bapak dan ibu dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung
7. Kepala Madrasah dan keluarga besar MI AL- Muhajirin Pematang Pasir, yang memberikan bantuan hingga terselesainya skripsi ini.
8. Kedua orang tua dan saudara sekandungku yang manatelah memotivasi penulis sampai saat ini
9. Sahabat- sahabatku yang manatelah memberkan motivasi dan dorongan kepada penulis
10. Serta teman-teman manajemen pendidikan islam angkatan 2017 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Kepada pembaca jika terdapat kekurangan atau kekeliruan dalam skripsi ini, penulis mohon maaf, karena penulis sendiri dalam tahap belajar. Dengan demikian, tak lupa penulis ucapkan terimakasih.

Semoga proposal ini memberikan informasi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lamapung dan bermanfaat dan dapat dipergunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar lampung, 1 Mei 2021
Penulis

Nufusiah Mutovibah
Npm:171103044

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Penengasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
G. Kajian penelitian terdahulu yang relevan	11
H. Metode Penelitian.....	13
1. Waktu dan tempat penelitian	13
2. Pendekatan Dan jenis Penelitian.....	13
3. Teknik Pengumpulan Data	14
4. Teknik Analisis Data	17
5. Desain Penelitian	18
6. Sumber Data Penelitian	19
7. Uji Keabsahan Data (<i>Triangulasi</i>).....	19
I. Sistematika pembahasan.....	20
 BAB II LANDASAN TEORI.....	 21
A. Supervisi Akademik	21
1. Konsep Supervisi Akademik	21
2. Pengertian Supervisi Akademik.....	22
3. Ruang Lingkup Supervisi Akademik.....	25
4. Tujuan Supervisi Akademik	25
5. Fungsi Supervisi Akademik.....	27
6. Langkah-Langkah Supervisi akademik.....	29
7. Perencanaan Supervisi Akademik.....	30
8. Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik.....	31
9. Model-Model Supervisi Akademik.....	33
10. Teknik-Teknik Supervisi Akademik.....	34
11. Peranan Supervisi Akademik.....	38
12. Tindak Lanjut Supervisi Akademik Terhadap Guru	39

B. Kepala Madrasah	41
1. Pengertian Kepala Madrasah	41
2. Peran Dan Fungsi Kepala Madrasah	42
3. Syarat-syarat Kepala Madrasah	43
4. Kompetensi Kepala Madrasah	46
5. Kepala Madrasah Sebagai Administrator	48
6. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Pembelajaran	49
7. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor	49
8. Kewajiban Kepala Madrasah	50
9. Tugas-tugas Kepala Madrasah	51
10. Standar Kepala Madrasah	53
11. Indikator Kepala Madrasah	53
C. Supervisi Akademik Kepala Madrasah	54
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	57
A. Gambaran Umum Objek	57
1. Sejarah Berdirinya MI AL-Muhajirin Pematang Pasir	57
2. Profil MI AL-Muhajirin Pematang Pasir	57
3. Visi Dan Misi MI AL-Muhajirin Pematang Pasir	57
4. Strategi MI AL-Muhajirin Pematang Pasir	58
5. Tujuan MI AL-Muhajirin Pematang Pasir	58
6. Keadaan Peserta Didik MI AL-Muhajirin Pematang Pasir	58
7. Keadaan Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan	58
8. Keadaan Sarana Dan Prasarana MI AL-Muhajirin Pematang Pasir	59
B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian	60
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	67
A. Analisis Data Penelitian	67
B. Temuan Penelitian	72
BAB V PENUTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Rekomendasi	76
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Teknik-Teknik supervisi akademik Di MI AL-Muhajirin Pematang Pasir.....	7
1.2 Indikator Supervisi Akademik Kepala Madrasah Di MI AL-Muhajirin Pematang Pasir	8
1.3 Data kinerja tenaga pendidik.....	9
3.1 Peserta didik di MI AL-Muhajirin Pematang Pasir	58
3.2 Nama-nama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MI AL-Muhajirin Pematang Pasir ...	58
3.3 Sarana Dan Prasarana MI AL-Muhajirin Pematang Pasir	59
3.4 Tindak Lanjut Pelaksanaan Supervisi Akademik	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Macam-Macam Teknik Pengumpulan Data	14
1.2 Teknik Analisis Data.....	18
1.3 Triangulasi Teknik Penelitian	20
1.4 Sistematika Pembahasan	20
2.1 Hubungan Perilaku Supervisi Akademik Kepala Madrasah, Perilaku Mengajar, Dan Perilaku Belajar Dsn Hasil Mengajar	54
3.1 Supervisi Kunjungan Kelas Ke Madrasah	59



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Lembar Pengesahan Proposal
- Lampiran 2. Surat Permohonan Mengadakan Pra Penelitian
- Lampiran 3. Surat Balasan Mengadakan Penelitian
- Lampiran 4. Surat Permohonan Mengadakan Penelitian
- Lampiran 5. Surat Balasan Mengadakan Penelitian
- Lampiran 6. Instrumen Supervisi Akademik
- Lampiran 7. Intrumen Wawancara Kepada Kepala Madrasah
- Lampiran 8. Intrumen Wawancara Kepada Tenaga Pendidik
- Lampiran 9. Surat Keterangan Validasi Instrumen
- Lampiran 10. Catatan Hasil Wawancara Kepada Kepala Madrasah
- Lampiran 11. Catatan Hasil Wawancara Kepada Tenaga Pendidik
- Lampiran 12. Catatan Hasil Wawancara Kepada Peserta Didik
- Lampiran 13. Silabus Dan RPP
- Lampiran 14. Hasil Observasi RPP
- Lampiran 15. Hasil Observasi Pembelajaran Secara Online
- Lampiran 16. Dokumentasi Wawancara Kepala Madrasah
- Lampiran 17. Dokumentasi Wawancara Dengan Tenaga Pendidik
- Lampiran 18. Kondisi Ruang Kelas
- Lampiran 19. Kondisi Madrasah
- Lampiran 20. Dokumentasi Kepala Madrasah Sejak Tahun 1976-Sekarang
- Lampiran 21. Kartu Kendali Bimbingan
- Lampiran 22. Hasil Turnitin
- Lampiran 23. Surat Keterangan Hasil Turnitin

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul yang dimaksud agar tidak terjadi kesalahan pemahaman dan kerancuan dalam memahami judul ini, maka penulis akan menjelaskan maksud dan tujuan dari judul skripsi ini, yang berjudul tentang **Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan** sebagai berikut:

1. Pengertian Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan (rancangan, keputusan dan sebagainya).¹ Pelaksanaan adalah satu tindakan untuk mengusahakan agar tercapainya sasaran agar sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha lainnya.²

Pelaksanaan dalam penelitian ini adalah bagaimana terlaksananya kegiatan supervisi akademik oleh kepala madrasah ibtidaiyah AL-Muhajirin pematang pasir yang berkaitan tentang pembelajaran yang ada di madrasah tersebut seperti perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut supervisi akademik

2. Pengertian Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu tenaga pendidik mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik bisa dikatakan juga sebagai supervisi pendidikan kontekstual yaitu upaya membina tenaga pendidik-tenaga pendidik dalam mengembangkan proses pembelajaran yang mencakup unsur-unsur materi, proses pembelajaran, kecakapan hidup yang dibutuhkan, tingkat kompetensi setiap tenaga pendidik, dan kondisi para peserta didik.³

Sedangkan supervisi akademik adalah aktivitas pembinaan melalui pemberian pertolongan teknis kepada tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajar. Supervisi akademik dapat dilakukan oleh kepala madrasah untuk melakukan tugas sebagai pengawas.⁴

Dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik adalah segala sesuatu yang dapat membimbing, mengarahkan, membantu, dan pembinaan agar tujuan yang akan di capai bisa berjalan dengan baik. Tapi supervisi akademik ini berkaitan tentang pembelajaran maka dalam hal ini tenaga pendidik sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan potensi peserta didik.

3. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah seorang pendidik, administrator, pemimpin, dan supervision, yang diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjajikan masa depan.⁵

Wahjosumidjo mendefinisikan kepala madrasah sebagai seorang tenaga fungsional tenaga pendidik yang diberitugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara tenaga pendidik yang

¹ Tim Redeksi, *Kamus Besar Indobesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 627

² Inu Kencana Syafie, *Ilmu Manajemen* (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2019), h.158.

³ Dede Mudzakir, 'Implementasi Supervisi Manajerial Dan Akademik Pengawas Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidaiyah', *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol. 10 No. 2 (2016), h.36 .

⁴ Desi Kusumawati, 'Supervise Akademik Kepala Madrasah Terhadap Manajemen Pembelajaran PAUD', *Jurnal Satya Widya*, VOL. 32, No. 1, (2016), h.43.

⁵ Marno M. Ag dan triyo supriyanto, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: Refika Aditama, 2013), h.33.

memberi pelajaran an murid sebagai penerima pelajaran. Kepala madrasah adalah tenaga fungsional tenaga pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, interaksi antar tenaga pendidik yang memberi pelajaran.⁶

Kepala madrasah adalah personel yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya.⁷

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah seorang pemimpin yang diberikan tanggung jawab dan tugas untuk memimpin, dan mengelola lembaga pendidikan kearah yang lebih baik agar bisa berkembang dengan baik.

4. Madrasah Ibtidaiyah Al- Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan

Madrasah Ibtidaiyah AL-Muhajirin merupakan salah satu lembaga pendidikan formal swasta tingkat dasar yang dimana terletak di dusun purwosari desa pematang pasir kecamatan ketapang lampung selatan, dimana penulis akan melakukan penelitian di sekolah tersebut. Madrasah ini adalah madrasah yang memiliki jumlah peserta didik yang lumayan banyak di bandingkan dengan madrasah lainnya dan madrasah tersebut juga memiliki kualitas yang cukup baik.

Adapun yang dimaksud dengan judul **“Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Al- Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan”** dalam penelitian ini merupakan suatu penelitian lapangan atau observasi yang mendiskripsikan tentang Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Al- Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan tersebut.

B. Latar Belakang

Sesuai dengan perkembangan masyarakat dan perkembangan di Negara kita di Indonesia- sejak zaman penjajahan belanda hingga zaman kemerdekaan sampai sekarang, maka kewajiban dan tanggung jawab ora pemimpin pendidikan umumnya dan kepala madrasah khususnya mengalami perubahan.

Hampir semua orang dikenai pendidikan dan melaksanakan pendidikan. Sebab pendidikan tidak pernah terpisah dengan kehidupan manusia.⁸ Sekarang ini pelaksanaan pendidikan diarahkan untuk mengimbangi perubahan perkembangan zaman, sehingga perlu diadakan perbaikan dan perkembangan. Diantaranya adalah dalam penyelenggaraan pendidikan. Tujuan pendidikan merupakan masalah sentral dalam pendidikan, sebab tanpa tujuan dan maksud yang jelas proses pendidikan menjadi tanpa arah.

Kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah dan harus mampu menempatkan diri sebagai rekan kerja bagi para tenaga pendidik dengan cara menunjukkan sikap dan perilaku yang baik serta memberi rasa aman dan nyaman, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya para tenaga pendidik merasa diayomi oleh Kepala madrasah.

Seorang Kepala madrasah harus mendapatkan pengakuan sebagai pemimpin pada lembaga yang dipimpinnya. Untuk itu ia harus memiliki kecakapan, yaitu mengetahui cara yang baik untuk mengerjakan sesuatu, mengetahui hasil mana yang baik dan waktu mana yang tepat untuk

⁶Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005), h.83.

⁷Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h.80.

⁸Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.1.

mencapai tujuan. Selain itu Kepala Madrasah harus dapat meyakinkan kelompoknya bahwa cara, hasil dan waktu yang ditetapkan tepat dan benar.⁹

Kelapa madrasah mempunyai tugas mengatur jalannya sekolah tetapi juga harus bekerja sama dan berhubungan erat dengan masyarakat. Kepala madrasah harus memberikan motivasi kepada tenaga pendidik-tenaga pendidik agar bekerja dengan baik. Membangun dan memelihara kekeluargaan, kekompakan dan persatuan antara guru-tenaga pendidik dan muridnya. Mengembangkan kurikulum madrasah, mengetahui rencana madrasah dan mengetahui menjalankan.¹⁰

Sesuai firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 9 :

وَمَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَتَعَدَّ حُدُودَهُ يُدْخِلْهُ نَارًا خَالِدًا فِيهَا وَلَهُ عَذَابٌ مُهِينٌ

Artinya: “Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan di belakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar”. (Q.S An-Nisa:9)¹¹

Dalam surat di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus memegang teguh keadilan, prinsip tersebut harus ditegakkan dan memelihara keadilan bagi calon generasi baik dalam keadaan lemah, baik dari segi fisik maupun mental.

Kepala Madrasah juga berperan sebagai penghubung antara orang dengan sumber dana yang diperlukan. Selain itu, Kepala Madrasah juga harus bersikap adil terhadap tenaga pendidik, staf dan para peserta didik, dan terus membangkitkan semangat kebersamaan diantara tenaga pendidik, staf dan peserta didik. Pantauan dan pengevaluasian sangat diperlukan tenaga pendidik, staf dan peserta didik dalam menjalankan tugas.

Para tenaga pendidik, staf dan peserta didik sangat memerlukan pengarahan dari Kepala Madrasah sehingga dengan adanya arahan tersebut antara tenaga pendidik, staf dan peserta didik dapat meningkatkan semangat kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugas. Dalam mencapai tujuan setiap lembaga pendidikan memerlukan pendukung seperti dana, sarana dan prasarana dan sebagainya. Kepala Madrasah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para tenaga pendidik, staf dan peserta didik, baik berupa dana maupun sarana dan prasarana.

Berdasarkan penjelasan diatas Kepala Madrasah harus selalu membina dalam arti berusaha untuk meningkatkan serta memelihara penyelenggaraan pendidikan untuk menjadi lebih baik serta adil kepada bawahannya Kinerja Kepala Madrasah merupakan unsur menentukan dalam manajemen dan kepemimpinan pendidikan di sekolah. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugasnya dalam penyelenggaraan pendidikan memiliki efek dominan bagi keberhasilan organisasi sekolah berkinerja serta keefektifitas seluruh komponen sumber daya dalam berkontribusi bagi pencapaian tujuan pendidikan sekolah.¹²

Kinerja tenaga pendidik adalah kemampuan seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja tenaga pendidik dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan suatu kemampuan seorang tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta

⁹ Amirudin, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru’, *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. VII No.2 (2017), h.24.

¹⁰ Drs. M. Ngali Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2014), h.74-77.

¹¹ Departemen Agama RI, *AL-Qur'an*, (Bandung: Cv Penerbit Di Ponegoron, 2013), h.78

¹² Uhar Suharsaputra, *Supervisi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2018), h.115.

menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan tenaga pendidik dalam melakukan aktifitas pembelajaran.

Jadi kinerja tenaga pendidik adalah hasil kerja yang dicapai seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi profesionalisme dalam menjalankan tugas, pelaksanaan dan pencapaian tujuan-tujuan organisasi lembaga. Pendidikan merupakan hal sangat paling dalam kehidupan karena dengan pendidikan dapat mencerdaskan kehidupan dan membentuk watak bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja di rancangan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Lembaga pendidikan madrasah yang baik memerlukan tenaga pendidik yang berkualitas, kepala madrasah dan pengawas madrasah yang professional. Keberhasilan lembaga pendidikan memerlukan tenaga pendidik, kepala madrasah, dan pengawasan yang professional yang dapat menjalankan tugas, peran dan fungsi masing-masing.¹³

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui proses pembelajaran di madrasah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, tenaga pendidik merupakan komponen sumber daya manusia yang harus di bina dan di kembangkan terus-menerus.

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang terdapat dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yaitu pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembang potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dunia pendidikan peran tenaga pendidik sangatlah penting karena orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan peserta didik dan tanggung jawab atas segala sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam rangka membina anak didik agar menjadi orang yang berakhlak, cakap, dan berguna bagi nusa dan bangsa.

Tenaga pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Tenaga pendidik mempunyai peran sangat besar untuk mencapai keberhasilan tujuan pendidikan.¹⁴

Tenaga pendidik berperan dalam peningkatan kualitas pendidikan, karena tenaga pendidik merupakan pihak yang ikut serta dalam proses pembelajaran dan paling dekat dengan peserta didik. Tenaga pendidik merupakan salah satu akses bagi peserta didik untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan. Tenaga pendidik yang bertanggung jawab atas pencapaian tujuan belajar peserta didik, terlebih lagi tenaga pendidik hendaknya memastikan bahwa peserta didik dapat memahami materi pelajaran melalui kegiatan pembelajaran dan diharapkan dalam menerapkan pengetahuan peserta didik dalam kehidupan bermasyarakat dimasa depan.¹⁵

Tenaga pendidik mempunyai peran penting dalam dunia pendidikan, maka tenaga pendidik harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah diterapkan. Untuk melihat dan menilai serta membantu kinerja tenaga pendidik agar semua kegiatan yang telah terprogram dapat berjalan secara efektif

¹³Dede Mudzakir, h. 35.

¹⁴Sarifudin, 'Implementasi Supervise Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kota Bogor', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.02 (2019), h.50.

¹⁵Margi Purbasari, 'Pengaruh Supervise Akademik Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Sekoah Dasar', *Jurnal Of Elementary Education*, Vol.4, No.1,(2015), h.47.

dan efisien serta sesuai dengan apa yang telah di rencanakan diperlukan pengawasan atau supervisi oleh kepala madrasah.¹⁶

Dengan demikian pendidikan adalah sebuah pembentukan potensi kepribadian manusia, pendidikan merupakan proses yang dilakukan melalui aktivitas secara terencana dalam mengarahkan segenap kemampuan dalam memberikan bimbingan dan latihan kepada anak didik agar terbentuk dan berkembangnya potensi diri yang menjadi generasi yang berkepribadian dan potensial bagi bangsa dan negara.

Dalam proses pendidikan di sekolah tenaga pendidik memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar tenaga pendidik bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedang sebagai pendidik tenaga pendidik yang bertugas membimbing dan membina peserta didik agar menjadi manusia Susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri. Baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik sebagai tenaga profesional.¹⁷

Tenaga pendidik memiliki kinerja yang tinggi dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi. Mutu tenaga pendidik merupakan bagian penting dari proses pembelajaran. Kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran diharapkan mampu meningkatkan kualitas kelulusan, baik dalam kualitas pribadi, moral, pengetahuan kompetensi kerja. Kinerja dan kualitas pendidik dinilai melalui suatu kegiatan yang disebut dengan supervisi akademik.¹⁸

Mengimplementasikan dalam proses pembelajaran secara baik, tenaga pendidik memerlukan bantuan untuk memperbaiki proses pembelajaran melalui supervise pembelajaran. Dengan kata lain dalam melaksanakan tugasnya tenaga pendidik merupakan sumber daya yang sangat memerlukan bantuan untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya.

Selain kesesuaian KBM dengan kalender akademik harus berjalan, kurikulum juga menjadi pedoman dalam melaksanakan pembelajaran. Karena kurikulum memegang peranan yang penting dan sebagai alat pendidikan yang sangat vital dalam kerangka penerapan pendidikan nasional. Itu sebabnya, setiap institusi pendidikan wajib memiliki kurikulum yang sesuai serta serasi dengan kedudukan, fungsi dan peran serta tujuan lembaga pendidikan tersebut dapat bermutu. Dalam pencapaian mutu salah satu unsur melalui perencanaan atau acuan dalam proses pelaksanaan pembelajaran yang dicantumkan dalam kurikulum pembelajaran. Tenaga pendidik sebagai pelaksana yang berkaitan dengan interaksi terhadap peserta didik sebagai subjek pembelajar yang diamanati dalam perubahan pelaksanaan kurikulum.¹⁹

Berdasarkan uraian diatas, tenaga pendidik adalah salah satu sumber daya atau komponen yang perlu di bina, dibimbing dan ditata kembali kemampuan dalam melaksanakan proses belajar mengajar, salah satunya melalui kegiatan pelaksanaan supervise pembelajaran oleh Kepala Madrasah, Kepala Madrasah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk membina dan membimbing tenaga pendidik melalui perannya sebagai supervisor.

Supervisi pendidikan merupakan fungsi yang ditujukan pada perbaikan mutu pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik secara komprehensif, sistematis dan berkelanjutan. Usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki mutu pada jenis pendidikan dalam suatu sistem pendidikan nasional merupakan sebuah keniscayaan.

Kegiatan supervisi yaitu mengkaji menilai, memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan mutu pembelajaran yang dilakukan tenaga pendidik (individu atau kelompok)

¹⁶ Leniwati dan Yasir Arafat, 'Implementasi Supervise Akademik Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Kepemimpinan Dan Supervise Pendidikan*, Vol.2, No. 1, (2017), h.106-107.

¹⁷ Piet A Sahartian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Ardi Mahasatya, 2008), h.1.

¹⁸ Erfy melany lalupanda, 'Implementasi Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Mutu Guru', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 7 No.1 (2019), h.63.

¹⁹ Subandi, 'Manajemen Kurikulum Berbasis Madrasah (Studi Kasus Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Metro)', *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan*, Vol.3 No.1 (2018), h 214.

memalui pendekatan bimbingan dan konsultasi dalam nuansa dialog professional. Tenaga pendidik merupakan jajaran terdepan dalam menentukan kualitas pendidikan.²⁰

Menurut Ngalim Purwanto supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu tenaga pendidik dan staf madrasahlainnya melakukan pekerjaan secara efektif. Kegiatan supervise mencakup penentuan kondisi-kondisi atau syarat-syarat personel maupun material yang diperlukan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif, dan usaha memenuhi syarat-syarat.²¹

Tujuan dari supervisi adalah membantu tenaga pendidik mengembangkan kemampuan mencapai tujuan pembelajaran yang harus di capai peserta didik yaitu dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik mengajar, peningkatan komitmen, dan kemauan serta motivasi tenaga pendidik, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja tenaga pendidik, kualitas pembelajaran akan lebih meningkat.

Supervisi yang di ungkapkan oleh suhartin bahwa pengawasan atau supervisi pendidikan tidak lain dari usaha memberikan layanan kepada stakeholder pendidikan, terutama kepada tenaga pendidik-tenaga pendidik, baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran.

Supervisi pendidikan pada awalnya cenderung lebih ke kineja tenaga pendidik dalam pembelajaran (supervisi akademik), namun perkembangan belakangan menunjukkan adanya peluasan dengan memasukkan supervisi manajerial sebagai bagaian dari supervisi pendidikan. Tanpa pembelajaran yang efektif dan bermutu, mutu pendidikan tidak mungkin dapat ditingkatkan dan tidak proporsionalitas dalam posisi organisasi sekolah.

Dalam surat suarat Al-Imran ayat 29 yang berbunyi:

قُلْ إِنْ تُخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يَعْلَمَهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ
وَاللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: “Katakanlah. Jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah mengetahui. Allah mengetahui apa-apa yang dilangi dan apa-apa yang ada di bumi dan Allah maha kuasa atas segala sesuatu”. (Q.S Al Imran:29).²²

Supervisi atau pembinaan tenaga pendidik tersebut lebih meneankan pada pembinaan professional tenaga pendidik yakni pembinaan yang lebih diarahkan pada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan professional dengan berbagai kapasitas sebagai pendidik.

Tenaga pendidik professional memiliki pengalaman mengajar, kapasitas intelektual, moral, keimanan, ketakwaan, disiplin, tanggungjawab, waasan pendidikan yang luas, kemampuan manajerial, terampil, kreatif, memiliki keterbukaan professional dalam memahami potensi, karakteristik dan masalah perkembangan peserta didik serta memiliki kemampuan meneliti dan mengembangkan kurikulum.

Supervisi adalah tidak lain dari usaha memberikan layanan kepada tenaga pendidik-tenaga pendidik baik secara individu maupun kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Kegiatan supervisi pendidikan merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan yang bertujuan memperbaiki pembelajaran guna meningkatkan hasil pembelajaran.

Menurut Ngalim Purwanto, kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukakn oleh Kepala Madrasah dalam rangka pelaksanaan supervisi dapat disimpulkan sebagai berikut:

²⁰Imam Gunawan Dan Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2017), h.493.

²¹Drs. M. Ngalim Purwanto, h.76.

²²Departemen Agama RI, *AL-Qur 'an*, (Bandung:Cv Penerbit Di Ponegoron, 2013), h.53

- a. Membangkitkan dan merangsang semangat tenaga pendidik-tenaga pendidik dan pegawai sekolah lainnya dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- b. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan termasuk macam-macam media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran jalannya proses belajar mengajar yang baik.
- c. Bersama tenaga pendidik-tenaga pendidik, berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode baru dalam proses belajar mengajar yang lebih baik.
- d. Membina kerja sama yang baik dan harmonis antara tenaga pendidik, murid, dan pegawai sekolah lainnya.
- e. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan tenaga pendidik-tenaga pendidik dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan *workshop*, seminar, *inservice-training*, atau *up-grading*.²³

Dengan memperhatikan hal tersebut diatas, dapat kita lihat betapa pentingnya peran Kepala Madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Kepala Madrasah selaku seorang pemimpin sekaligus supervisor selayaknya secara langsung memberikan bimbingan dan pengarahan kepada tenaga pendidik-tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar.

Kegiatan supervisi pendidikan merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan yang bertujuan memperbaiki pembelajaran guna meningkatkan hasil pembelajaran.²⁴

Menurut Prof. Dr. Piet A.Suharsimi, teknik-teknik supervise pendidikan adalah usaha untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya tenaga pendidik dapat dilaksanakan dengan berbagai alat dan teknik supervise. Teknik supervisi pendidikan ada dua teknik yaitu teknik yang bersifat individu dan teknik yang bersifat kelompok.

Penelitian ini akan membahas tentang supervisi akademik yang merupakan salah teknik supervisi individu yang mencakup seperti kunjungan kelas adalah Kepala Madrasah atau supervisor datang ke kelas untuk melihat cara tenaga pendidik dalam mengajar di kelas tersebut. Melalui kunjungan kelas supervisor atau Kepala Madrasah dapat mengobservasi situasi belajar mengajar yang sebenarnya. Percakapan pribadi yang dilakukan oleh seorang tenaga pendidik dan supervisor, dalam percakapan tersebut keduanya berusaha bertemu dalam suasana mengajar yang baik. Sedangkan inter-visitasi suatu kunjungan antara tenaga pendidik yang satu kepada tenaga pendidik yang lain yang sedang melakukan mengajar di kelas. Demikian dapat dilihat dari indikator yang ada di bawah tersebut apakah teknik supervisi akademik sudah terlaksanakan atau belum berjalan.

Tabel 1.1
Teknik supervisi akademik

No	Upaya Yang Dilaksanakan	Pelaksanaan	
		Ya	Tidak
1	Kunjungan kelas	✓	
2	Observasi kelas	✓	
3	Pertemuan individu	✓	
4	Kunjungan antar kelas		✓

Sumber: hasil pra survey tanggal 25 Juli 2020 kepada Kepala Madrasah MI AL-Muhajirin pematang pasir. Menurut Prof. Dr. Piet A.Suhertian

²³ Drs. M. Ngalim Purwanto, h.77-78.

²⁴ Leniwati Dan Yasir Arafat, h.107-108.

Berdasarkan hasil pra penelitian di MI AL-Muhajirin pematang pasir pada tanggal 25 juli 2020.yang telah di laksanakan oleh peneliti, dan dapat di simpulkan bahwa kegiatan supervisi akademik oleh kepala madrasah telah dilaksanakan di madrasah tersebut akan tetapi ada beberapa teknik yang gunakan oleh kepala madrasah untuk melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya akan tetapi ada belum digunakan secara maksimal seperti kunjungan antar kelas. Selain kunjungan antar kelas semua sudah digunakan kepala madrasah, seperti kunjungan kelas dilakukan satu bulan satu kali dan sekaligus melakukan observasi dan yang terakhir melakukan pertemuan individu itu di lakukan setiap seminggu karena untuk memecahkan masalah yanga dihadapi tenaga pendidik saat melakukan pembelajaran di kelas.

Tabel 1.2
Indikator Supervisi Akademik Kepala Madrasah

No	Upaya Yang Dilaksanakan	Pelaksanaan	
		Ya	Tidak
1	Supervisi Akademik Dalam Perencanaan Pembelajaran	✓	
2	Supervisi Akademik Dalam Strategi Pembelajaran	✓	
3	Supervisi Akademik Dalam Evaluasi Pembelajaran	✓	
4	Supervisi Akademik Dalam Kualitas Pembelajaran	✓	

Sumber: *hasil pra survey tanggal 25 Juli 20200 kepada Kepala Madrasah MI AL-Muhajirin pematang pasir. Menurut Lantip dian Prasajo dan Sudiyono*

Berdasarkan tabel di atas dari hasil pra penelitian di MI AL-Muhajirin pematang pasir karena ada beberapa hal yang ingin saya ketahui di madrasah tersebut. Dari hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa kurangnya optimal dalam menyiapkan bahan mengajar (perencanaan pembelajaran), karena di madrasah tersebut tenaga pendidik kebanyakan masih berstatus tenaga honorer. Jadi dapat disimpulkan bahwa di madrasah tersebut masih ada beberapa masalah terkait dengan pelaksanaan supervisi akademik yang masih sebelum sesuai. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu penggunaan waktu belajar yang terbagi menjadi dua shift, faktor tersebut terjadi karena ruang kelas yang tersedia tidak mampu menampung seluruh peserta didik untuk belajar pagi. Faktor selanjutnya yaitu di tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan dengan latar belakang dan kurangnya memperhatikan persiapan bahan pembelajaran makamenyebabkan kualitas tenaga pendidik dalam mengajar kurang optimal.

Selain permasalahan di atas yang sudah dijelaskan tentang perencanaan pembelajaran dan kualitas pembelajaran ada pula permasalahan yang lainnya seperti permasalahan memilih strategi pembelajaran karena strategi pembelajaran yang digunakan biasanya tidak sesuai dengan RPP dan Silabus dan permasalahan berikutnya yaitu permasalahan hasil pembelajaran yang dimana tidak sesuai dengan target yang diinginkan maka perlunya evaluasi pembelajaran.

Dimana madrasah tersebut merupakan madrasah dasar yang jumlah siwanya sangat banyak di bandingkan dengan madrasah yang lainnya yang ada di sekitar kecamatan tersebut sehingga terdapat jumlah peserta didik sebanyak kurang lebih 265 peserta didik dengan jumla tenaga pendidik 15 orang tenaga pendidik. Bahwa sebagai besar tenaga pendidik sudah baik dalam arti sudah mengajar dalam setiap bidang pendidikaannya. Tetapi masih banyak juga sebagai tenaga pendidik yang belum sesuai dengan bidang keahliannya.

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang dilakukan. Pada tahap ini seseorang dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui penilaian acuan nom dan penilaian acuan patokan.

Dengan melihat pengertian tentang penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik diatas, maka peneliti gunakan sebagai indikator kinerja tenaga pendidik dalam menyajikan data hasil pra survey dilapangan tentang kinerja tenaga pendidik di MI AL Muhajirin pematang pasir dengan jumlah tenaga pendidik 15 orang sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data kinerja tenaga pendidik

No	Sub pokok	Indikator	Pelaksanaan	
			Dilaksanakan	Tidak dilaksanakan
1.	Menyusun Rencana Program Pembelajaran	1. Standar Kompetensi	✓	
		2. Kompetensi Dasar	✓	
		3. Tujuan Pembelajaran	✓	
		4. Materi Ajar	✓	
		5. Metode Pembelajaran	✓	
		6. Kegiatan Pembelajaran	✓	
		7. Alat Dan Sumber Belajar		✓
2.	Melaksanakan pembelajaran	1. Memulai Pembelajaran	✓	
		2. Mengelola Pembelajaran		✓
		3. Mengorganisasikan Pembelajaran		✓
		4. Mengkhiri Pembelajaran	✓	
3.	Melaksanakan Penilaian hasil belajar	1. Merencanakan Penilaian		✓
		2. Melaksanakan Penilaian		
		3. Mengelola Dan Memeriksa Hasil Penilaian	✓	
		4. Memanfaatkan Hasil Penilaian		✓
		5. Melaporkan Hasil Penilaian	✓	

Sumber : Hasil pra survey tanggal 25 Juli 20200 Kinerja Tenaga pendidik MI AL-Muhajirin pematang pasir.

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat disimpulkan dari prasurvey yang dilakukan MI AL Muhajirin pematang pasir menunjukan bahwa Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik sudah cukup baik namun belum maksimal karena tenaga pendidik masih belum mampu menguasai alat dan sumber belajar, mengelola pembelajaran, mengorganisasikan pembelajaran, melaksanakan penilaian masih kurang maksimal, memanfaatkan hasil penelian. Dengan demikian, seorang tenaga pendidik dalam mengajar harus memiliki kesiapan-kesiapan sebelum melaksanakan tugas sebagai pendidik dikelas, tenaga pendidik sebagai pendidik disekolah harus memiliki kemajuan-kemajuan sesuai dengan kemajuan pembinaan dan koordinasi dari Kepala Madrasah, semua tindakan atau perbuatan tersebut ditampilkan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Tenaga pendidik yang memiliki kinerja adalah tenaga pendidik yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Jadi penelitian ini ingin mengetahui bahwasannya bagaimana kepala madrasah menjalankan tugasnya, tanggung jawab dan menggerakkan para tenaga pendidik, dan peserta didik madrasah tersebut, agar untuk selalu meningkatkan potensi dan kemampuan buat peserta didik.

C. Fokus Penelitian Dan Sub Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah **“Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah AL- Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan”**. Sedangkan sub fokus penelitian menggunakan teori Lantip dan Prasjo dan Sudiyono yaitu:

1. Supervisi akademik dalam Perencanaan pembelajaran
2. Supervisi akademik dalam Memilih Strategi Pembelajaran
3. Supervisi akademik dalam Evaluasi Pembelajaran
4. Supervisi akademik dalam Meningkatkan kualitas Pembelajaran

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka ada beberapa permasalahan yang menjadi bahan kajian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana peran supervisi akademik dalam membantu tenaga pendidik merencanakan pembelajaran di madrasah ibtidaiyah al- muhajirin pematang pasir kecamatan ketapang kabupaten lampung selatan?
2. Bagaimana peran supervisi akademik dalam membimbing tenaga pendidik memilih strategi pembelajaran di madrasah ibtidaiyah al- muhajirin pematang pasir kecamatan ketapang kabupaten lampung selatan?
3. Bagaimana peran supervisi akademik dalam mengevaluasi pembelajaran di madrasah ibtidaiyah al- muhajirin pematang pasir kecamatan ketapang kabupaten lampung selatan?
4. Bagaimana peran supervisi akademik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah ibtidaiyah al- muhajirin pematang pasir kecamatan ketapang kabupaten lampung selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti yang ingin di capai dalam kegiatan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran supervisi akademik dalam membantu tenaga pendidik merencanakan pembelajaran di madrasah ibtidaiyah al- muhajirin pematang pasir kecamatan ketapang kabupaten lampung selatan.
2. Untuk mengetahui bagaimana peran supervisi akademik dalam membimbing tenaga pendidik memilih strategi pembelajaran di madrasah ibtidaiyah al- muhajirin pematang pasir kecamatan ketapang kabupaten lampung selatan.
3. Untuk mengetahui bagaimana peran supervisi akademik dalam mengevaluasi pembelajaran di madrasah ibtidaiyah al- muhajirin pematang pasir kecamatan ketapang kabupaten lampung selatan.
4. Untuk mengetahui bagaimana peran supervisi akademik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah ibtidaiyah al- muhajirin pematang pasir kecamatan ketapang kabupaten lampung selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini dapat mendukung perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan tentang dengan pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah dalam melaksanakan tugas kepala madrasah sebagai supervisor di madrasah tersebut, sehingga Kepala Madrasah dapat melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Madrasah

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk pelaksanaan Supervisi akademik kepala madrasah Ibtidaiyah AL- Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan yang akan di lakukan oleh kepala madrasah terhadap tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran yang ada di sekolah tersebut.

b. Kepala Madrasah

Bagi Kepala Madrasah dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengawasi kinerja tenaga pendidik, dan bahan evaluasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai supervisor khususnya dalam proses pembelajaran di sekolah tersebut, agar kinerja tenaga pendidik bias lebih baik lagi sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

c. Tenaga Pendidik

Bagi para tenaga pendidik dapat digunakan sebagai bahan introspeksi diri sebagai individu yang mempunyai kewajiban mencerdaskan peserta didik agar memiliki kepedulian dalam memaksimalkan proses belajar mengajar.

d. Tenaga Pendidik

Bagi para tenaga pendidik dapat digunakan sebagai bahan introspeksi diri sebagai individu yang mempunyai kewajiban mencerdaskan peserta didik agar memiliki kepedulian dalam memaksimalkan proses belajar mengajar.

e. Peserta Didik

Bagi peserta didik dapat digunakan sebagai temuan untuk memacu semangat peserta didik dalam melakukan aktifitas belajar agar memiliki bekal pengetahuan untuk masa yang akan datang.

g. Diri sendiri

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan terhadap pelaksanaan supervisi akademik tersebut.

h. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang akan datang sebagai bahan kajian penunjang dan bahan pengembang perencanaan dalam penelitian dalam meneliti hal-hal berkaitan dengan topik diatas.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dari penelitian yang relevan ini bertujuan untuk keaslian penelitian ini. Dari hasil penelitian ini penyusun yang lakukan yaitu pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah AL-Muhajirin Pematang Pasir. Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut:

1. Desi Kurniati (2018)

“Implementasi supervisi akademik kepala madrasah untuk mewujudkan mutu pembelajaran di MA AL-Hikmah kedaton Bandar Lampung” dengan hasil penelitian yaitu pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah yang mencakup perencanaan, pelaksanaan dan tindak

lanjut hasil supervisi akademik sudah dilakukan dengan baik, mengelola profesional tenaga pendidik yang mencakup penyusunan perangkat pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar dan tindak lanjut hasil pembelajaran juga sudah dilakukan dengan baik, namun di dalam pelaksanaan pembelajaran yaitu pada penggunaan metode dan media kurang efektif. Tindak lanjut yang dilakukan dengan memberikan motivasi, pengadaan workshop atau seminar dan pelatihan..²⁵

2. **Reni Mustika (2019)**

“Supervisi akademik kepala madrasah di MTS 1 Bandar Lampung. Dengan hasil penelitian yaitu kepala madrasah membimbing tenaga pendidik dalam menyusun bahan ajar dengan menggunakan RPP dan silabus pembelajaran untuk di implementasikan di kelas, menggerakkan MGMP serta membuat catatan kemajuan peserta didik. kepala madrasah membimbing guru dengan mengadakan supervisi dan PKG yang bertujuan untuk member penilaian terhadap seorang tenaga pendidik tingkat keberhasilannya dalam KBM , memberi motivasi terhadap peserta didik dengan mengadakan tahfidz qur’an talk show dan menikutsertakan di ajang O2SN. Kepala madrasah membimbing tenaga pendidik dalam mewajibkan peserta didik untuk piket sepulang sekolah dan tenaga pendidik selalu mengecek kelas setiap paginya sebelum mata pelajaran dimulai, dan membimbing tenaga pendidik BK untuk membuat peraturan tentang kebersihan berupa poin pelanggaran. Kepala madrasah membimbing tenaga pendidik untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran dengan mengadakan sistem moving class, dengan begitu tenaga pendidik lebih mudah untuk menyampaikan materinya terlebih lagi kepala madrasah telah melakukan 4 indikator tersebut dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang ada, dengan memberikan tenaga pendidik motivasi seperti talk show setiap semesternya..²⁶

3. **Adea Putrid Febianti (2018)**

“ implementasi supervise akademik kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik di MA AL-Hikmah kedaton Bandar Lampung”. Dengan hasil penelitian yaitu kepala madrasah merencanakan program supervise akademik dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan dampak dari perencanaan tersebut, kepala madrasah melaksanakan supervise akademik terhadap tenaga pendidik dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervise adapun dampak dari pelaksanaan tersebut, kepala madrasah menindak lanjut hasil supervise akademik terhadap tenaga pendidik dalam rangka profesional tenaga pendidik adapun dampak dari pelaksanaan tersebut..²⁷

4. **Pujianto, yasir Arafat, dan arif setiawan (2020)**

“pengaruh supervisi akademik Kepala Madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik sekolah dasar negeri air salek”. Dengan hasil penelitian bahwa kepala madrasah menjalankan perannya sebagai supervisor dengan membuat perencanaan program supervisi, melaksanakan program supervisi dengan teknik-teknik supervisi dan menindak lanjut hasil dari pelaksanaan supervisi maka hal ini berdampak pada kinerja tenaga pendidik yang terus membaik dalam pembelajaran di madrasah..²⁸

5. **Mutia Rohmawati (2019)**

“supervisi akademik Kepala Madrasah di SMP Negeri 57 Bengkulu Utara”. Dengan hasil penelitian bahwa Kepala Madrasah telah menyusun program tahunan supervisi yang terdiri

²⁵Desi Kurniati, *Implementasi Supervisi Akademik Kepala Madrasah Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran Di MA AL-Hikmah Kedaton Bandar Lampung* (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018), h.3.

²⁶ Reni Mustika, *Supervisi Akademik Kepala Madrasah Di MTS 1 Bandar Lampung* (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019), h.2.

²⁷ Adea Putrid Febianti, *Implementasi Supervise Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MA AL-Hikmah Kedaton Bandar Lampung* (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018).

²⁸ Pujianto, yasir Arafat, dan arif setiawan ‘Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salak’, *Journal of Education Research*, VOL. 1 No. (2020), H.106-.

dari latar belakang, landasan hukum, tujuan, ruang lingkup, dan jadwal supervisi yang dituangkan dalam bentuk program tahunan, Kepala Madrasah menggunakan teknik kunjungan kelas, rapat dewan tenaga pendidik dan pembinaan personal dan in house training, dan Kepala Madrasah melakukan tindak lanjut hasil supervisi sesuai dengan temuan pada tahapan perencanaan dan temuan di dalam kelas pada saat supervisi.²⁹

Berdasarkan dari ke lima penelitian terdahulu yang relevan maka penulis menyimpulkan bahwa ke lima penelitian tersebut tidak sama dengan penelitian yang peneliti saat ini teliti. Maka dari ke lima penelitian di atas yang membedakan yaitu peneliti lebih menfokuskan pelaksanaan supervisi akademik Kepala Madrasah di madrasah ibtidaiyah Pematang Pasir kecamatan Ketapang kabupaten Lampung Selatan yang berkaitan tentang penyusunan silabus dan RPP, Strategi pembelajaran, metode pembelajaran dan kualitas pembelajaran.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, yang dimana peneliti adalah sebagai instrumen, teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data dan hasil penelitian.

Dalam penelitian kualitatif peneliti menjadi instrumen, oleh karena itu dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang. Tetapi untuk mendapat menjadi instrument maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi obyek yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna.³⁰

Jadi metode penelitian adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat enterpretif, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, yang dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi, data yang digunakan cenderung data kualitatif, analisis data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena.

Kriteria dalam penelitian kualitatif adalah data yang pasti, data yang pasti adalah data yang sebenarnya terjadi sebagaimana adanya, bukan data sekedar yang terlihat, terucap, tetapi data yang mengandung makna di balik yang terlihat dan terucap tersebut.³¹

Beberapa bagian dari metode penelitian yaitu:

1. Waktu Dan Tempat Penelitian

Sedangkan waktu penelitiannya yaitu pada tanggal 4 Februari- 22 Februari 2021.

Tempat penelitiannya yaitu:

Nama sekolah : MI AL-Muhajirin

Status Sekolah : Swasta

Alamat : Dusun purwosari desa Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Lampung Selatan.

2. Pendekatan dan jenis Penelitian

Pendekatan ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

²⁹ Mutia Rohmawati, 'Supervisi Akademik Kepala Madrasah Di SMP Negeri 57 Bengkulu Utara', *Jurnal Manajer Pendidikan*, Vol. 12, No.2 (2019), h.207.

³⁰ Prof.Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2020), h.8-9.

³¹ Prof.Dr. Sugiyono, h.10.

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penelitian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur. Menurut Cooper H.M penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain, tujuan penelitian deskriptif menggambarkan secara sistematis fakta, objek, atau subjek apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta, objek, yang diteliti secara tepat.³²

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menyimpulkan penelitian deskriptif kualitatif ialah suatu riset yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh social yang tidak dapat dijelaskan melalui pendekatan kuantitatif.

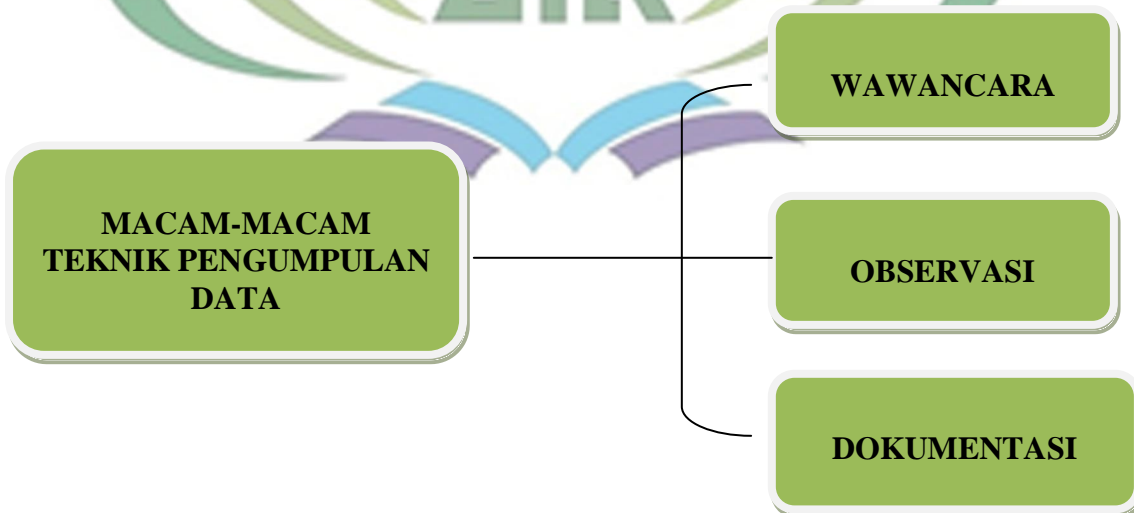
Sehingga jenis penelitian yang digunakan yaitu prosedur penelitian kualitatif yang dilakukan di lapangan untuk mengamati suatu kejadian dengan prosedur mengumpulkan data yang telah dibuat melalui instrumen penelitian, setelah itu data yang telah terkumpul maka peneliti mendeskripsikan hasil penelitian tersebut.

Peneliti ini akan digunakan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi akademik Kepala Madrasah di MI AL-Muhajirin Pematang Pasir.

3. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan atau observasi, artinya segala sesuatu tentang penelitian tersebut harus langsung dengan objek, dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yang bisa diterapkan, sebagai berikut:



Gambar 1.1
Macam-Macam Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau *interviewer* dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).³³

³²Etta Mamang Sangadji, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2002), h.24.

³³Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014).

Menurut Esterberg dalam buku Sugiyono, wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.³⁴

Melaksanakan wawancara selain membawa instrumen sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpulan data juga dapat menggunakan alat bantu seperti gambardan lain sebagainya yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar.³⁵

Menurut Supardi, wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan, dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.³⁶

Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat disimpulkan, wawancara adalah teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada narasumber. Ada beberapa macam-macam wawancara yaitu:

1) Wawancara Terstruktur (*Structured Interview*)

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.

Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Didalam wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya.

2) Wawancara Tidak Berstruktur (*Unstructured Interview*)

Wawancara tidak berstruktur adalah wawancara bebas, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Wawancara tidak terstruktur atau terbuka sering digunakan dalam penelitian pendahuluan atau untuk penelitian yang lebih mendalam tentang subyek yang diteliti. Pada penelitian pendahuluan, peneliti berusaha mendapatkan informasi awal tentang peneliti dapat menentukan secara pasti permasalahan atau variabel apa yang diteliti.

Untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam tentang responden, maka peneliti dapat juga menggunakan wawancara tidak terstruktur. Dalam menggunakan wawancara tidak struktur peneliti belum mengetahui secara pasti data apa yang akan diperoleh, sehingga peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden.³⁷

3) Wawancara Semistruktur

Wawancara semistruktur ini sudah termasuk dalam kategori in dept interview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya.³⁸

³⁴Prof.Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013), h.33.

³⁵Prof.Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 115.

³⁶Supardi, *Metodologi Penelitian* (Mataram: Yayasan Cerdas Press, 2006), h.99.

³⁷Prof.Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 116.

³⁸Supardi, h.100-102.

Jenis wawancara yang diterapkan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur yaitu setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data dengan cara mencatatnya.

Tujuan wawancara seperti ini adalah untuk menemukan permasalahan yang lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara dan diminta pendapat, ide-idenya. Dalam melakukan wawancara ini, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

Langkah langkah wawancara untuk mengumpulkan data dalam penelitian yaitu:

- 1) Menetapkan kepada siapa wawancara itu akan dilakukan.
- 2) Menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan
- 3) Mengawali atau membuka alur wawancara
- 4) Mengkonfirmasi hasil wawancara dan mengakhirinya
- 5) Menulis hasil wawancara ke dalam catatan lapangan
- 6) Mengidentifikasi tidak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh.³⁹

b. Teknik Observasi

Teknik observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

Observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data dapat dibedakan menjadi dua yaitu *participant observation* (observasi berperan serta) dan *non participant observasi*.

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek-objek lain.

Menurut Sutrisno Hadi dalam buku Sugiyono mengemukakan bahwa, observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.⁴⁰

Menurut Supardi, observasi adalah metode pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.⁴¹

Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat disimpulkan, observasi adalah suatu tindakan atau proses mengamati sesuatu dengan cermat untuk mendapatkan informasi atau membuktikan kebenaran suatu penelitian. Bentuk-bentuk observasi:

1) Observasi Partisipasi

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan dimana observer atau peneliti benar-benar terlibat dalam keseharian responden.

Dalam observasi, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data peneliti. Dengan observasi partisipan, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dan setiap perilaku yang nampak.

2) Observasi Tidak Berstruktur

Observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Observasi yang dilakukan tanpa

³⁹Prof.Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 118.

⁴⁰Nana Syaodah Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h.145-220.

⁴¹Supardi, h.88.

menggunakan guide observasi. Pada observasi ini peneliti atau pengamat harus mampu mengembangkan daya pengamatannya dalam mengamati suatu objek.

3) Observasi terus terang atau tersamar

Dalam metode observasi ini peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatkan terus terang kepada sumber data, bahwa sedang melakukan peneliti. Observasi yang dilakukan secara berkelompok terhadap suatu atau beberapa objek sekaligus.⁴²

Dalam metode observasi penelitian ini penulis menggunakan pengamatan secara tidak berstruktur, tanpa menggunakan pedoman observasi, sehingga peneliti mengembangkan berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan.

c. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁴³

Teknik dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan atau transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya.⁴⁴

Metode dokumentasi adalah cara mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger dan lainnya.

Metode dokumentasi penulis gunakan untuk menghimpun data yang belum diperoleh melalui metode sebelumnya, yaitu berhubungan dengan hal-hal yang bersifat dokumen yang terdapat di lokasi penelitian, seperti sejarah berdirinya Madrasah, data tenaga pendidik dan para pegawai, sarana dan prasarana yang menunjang, struktur organisasi dan lain sebagainya, sehingga yang berhubungan dengan pelaksanaan supervise akademik oleh Kepala Madrasah atau madrasah.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam melakukan analisis data, pertama-tama yang akan dilakukan adalah melakukan pengecekan terhadap data yang diperoleh dari wawancara kepada Kepala Madrasah beserta yang berkaitan.

Baru kemudian hasil wawancara ditelaah kembali bersama hasil pengamatan/observasi peneliti selama masa penelitian untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menerapkan manajemen berbasis sekolah.

Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya adalah memberikan analisis secara cermat dan tepat terhadap obyek permasalahan secara sistematis. Metode yang digunakan dalam memberikan data yang diperoleh berupa metode deskriptif kualitatif yang berupa pendeskripsian kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menerapkan manajemen berbasis sekolah.

Kemudian agar data yang diperoleh nanti sesuai dengan kerangka kerja maupun fokus masalah, akan ditempuh tiga langkah utama dalam penulisan ini sesuai yang dikemukakan

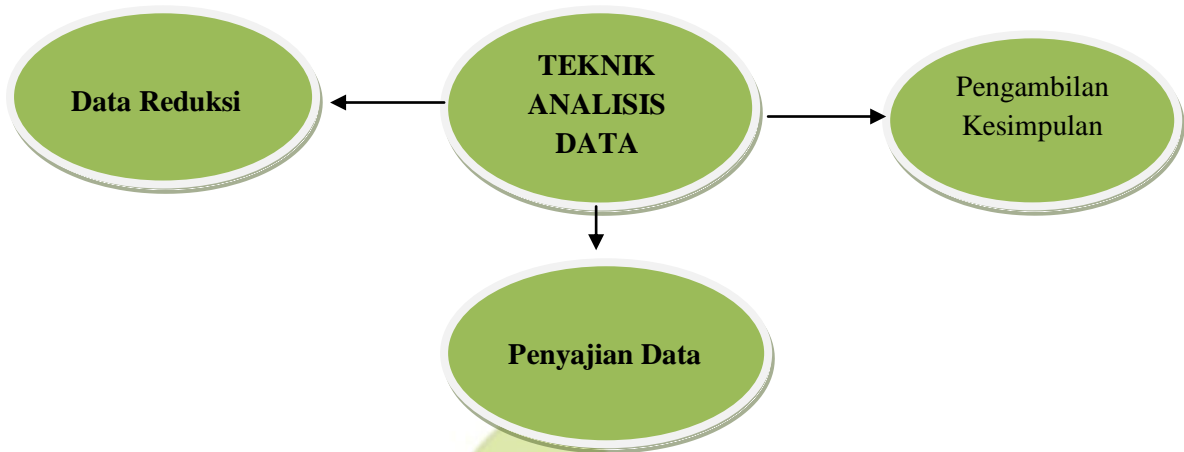
⁴²Supardi., h.106-109.

⁴³Supardi., h.124.

⁴⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.231.

oleh Miler dan Huberman bahwa “Aktivitas dan analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”. Aktivitas dalam analisis data meliputi tiga langkah yaitu:

Gambar 1.2
Teknik Analisis Data



a. Data Reduksi

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, kemudiandicari tema dan polanya.

Reduksi data dimaksudkan untuk menentukan data ulang sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya data yang telah terkumpul akan dirangkum mengenai pelaksanaan supervisi akademik oleh Kepala Madrasah atau madrasah baik dari hasil penelitian maupun kepustakaan.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah suatu cara untuk merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk membuat kesimpulan atau tindakan yang diusulkan.

Sajian data yang dimaksudkan untuk memilih data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang pelaksanaan supervisi akademik oleh Kepala Madrasah atau madrasah Artinya data yang telah dirangkum tadi kemudian dipilih, sekiranya data mana yang diperlukan untuk penulisan laporan penelitian.

c. Pengambilan Kesimpulan

Langkah ketiga yaitu pengambilan kesimpulan, Kesimpulan ini akan diikuti dengan bukti-bukti yang diperoleh ketika penelitian di lapangan. Verifikasi data dimaksudkan untuk penentuan data akhir dari keseluruhan proses tahapan analisis sehingga keseluruhan permasalahan mengenai kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menerapkan manajemen berbasis sekolah dapat terjawab sesuai dengan data dan permasalahannya.

5. Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat studi kasus atau fenomenologi atau etnografi atau naratif.⁴⁵ Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset pemasaran.

Desain penelitian ini menggunakan fenomenologi. Fenomenologi adalah studi tentang pengetahuan yang berasal dari kesadaran atau cara kita memaknai suatu obyek dan peristiwa

⁴⁵Donny Gahril Anwar, *Pengantar Fenomenologi* (Depok: Koekoesan, 2010), h.38.

yang menjadi pengalaman seseorang secara sadar. Selain itu juga fenomenologi merupakan gagasan realitas sosial, fakta sosial atau fenomena sosial yang menjadi masalah penelitian.

6. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan baik tulisan maupun lisan.

Dalam melakukan penelitian data adalah hal yang sangat penting untuk mengungkap suatu permasalahan. Sumber data adalah tempat, orang atau benda dimana peneliti dapat mengamati, bertanya, dan membaca tentang hal-hal yang berkenaan dengan variable yang diteliti.⁴⁶

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang di berikan langsung kepada pengumpul data atau peneliti. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala madrasah dan 3 tenaga pendidik , dan peserta didik di MI AL-Muhajirin Pematang Pasir.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang di dapatkan tidak secara langsung yang ada di lapangan tetapi dalam penelitian ini sumber data sekunder yang digunakan seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun sumber data dalam penelitian kualitatif berupa data-data yang berkaitan dengan penelitian dan dokumen-dokumen penunjang lainnya yang berkaitan dengan masalah peneliti.

7. Pemeriksaan Keabsahan Data (*Triangulasi*)

Pada pemeriksaan keabsahan data pada pelaksanaan supervise akademik Kepala Madrasah, peneliti menggunakan teknik triangulasi yang merupakan pengecekan data dari berbagai sumber-sumber dengan berbagai cara dan waktu.

Di dalam penelitian ini jenis triangulasi yang akan dipakai untuk menguji keabsahan data adalah:

- a. Triangulasi sumber, berarti menguji kredibilitas data dengan mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Langkah-langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah:
 - 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
 - 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
 - 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
 - 4) Membandiingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.
- b. Triangulasi metode, berarti penggunaan sejumlah metode pengumpulan data dalam suatu penelitian.
- c. Triangulasi teknik, berarti mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁴⁷

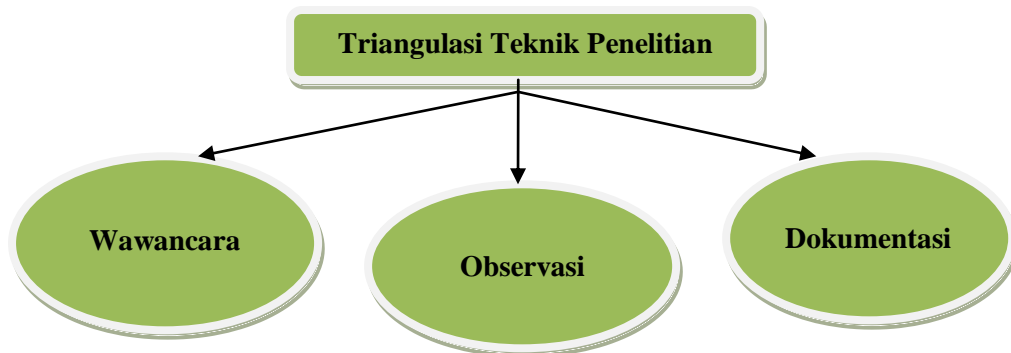
Peneliti ini menggunakan triangulasi teknik yaitu yang berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai pelaksanaan supervisi akademik kepala madrasah ibtdaiyah AL-

⁴⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.99

⁴⁷ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, h.88.

Muhajirin Pematang Pasir Kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan. adapun gambaran triangulasi teknik dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 1.3
Triangulasi Teknik Penelitian



I. Sistematika Pembahasan

Berdasarkan pedoman penulisan skripsi UIN Raden Intan Lampung, maka sistem pembahasan sebagai berikut:

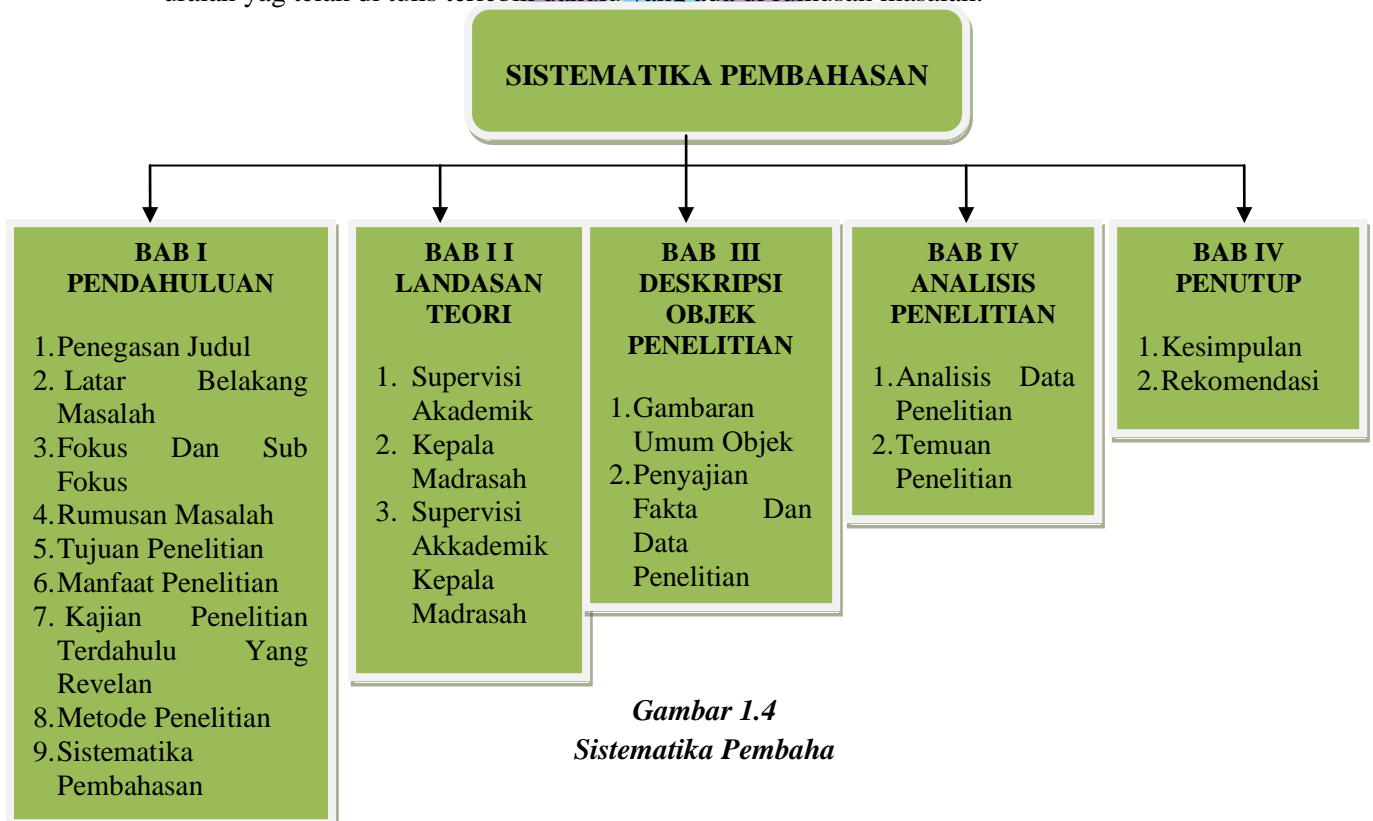
Bab I pendahuluan, bab 1 berisi penjelasan erat hubungannya dengan masalah yang akan dibahas dalam bab-bab. Penjelasan tersebut seperti Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Fokus dan sub fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan Metode Penelitian.

Bab II landasan teori, bab ii menyajikan data kepustakaan yang digunakan dalam penelitian, yaitu supervisi akademik dan kepala madrasah.

Bab III deskripsi objek penelitian, bab iii menyajikan data penelitian yang berupa Gambaran Umum Objek, dan Penyajian Fakta Dan Data Penelitian.

Bab IV analisis penelitian, bab iv merupakan analisis terhadap data penelitian yang ada disekripsikan guna untuk menjawab masalah pada penelitian tersebut.

Bab V penutup, bab v berisi kesimpulan dan rekomendasi yang ditarik dari pembuktian atau uraian yang telah ditulis terlebih dahulu yang ada di rumusan masalah.



Gambar 1.4
Sistematika Pembahasan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Supervisi Akademik

1. Konsep Supervisi Akademik

Kepala madrasah adalah jabatan yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala madrasah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas. Oleh sebab itu, kepala madrasah pada hakikatnya adalah pejabat formal sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku.

Kemudian wahjosumidjo mengutip bahwasannya kepala madrasah adalah “seorang tenaga fungsional tenaga pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar-mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara tenaga pendidik yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.

Berdasarkan dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah seorang tenaga pendidik yang dilimpah gandakan tugasnya untuk membina, mengarahkan bawahannya. Dengan sistem yang diangkat secaralangsung dan teratur berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Peran penting kepala madrasah dalam menggerakkan madrasah meliputi:

- a. kepala madrasah sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan madrasah.
- b. kepala madrasah harus memahami tugas dan fungsi serta memiliki kepedulian kepada staf dan peserta didik.

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para tenaga pendidik dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para tenaga pendidik dengan mengajukan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para tenaga pendidik, baik sebagai individu maupun berkelompok.

Perilaku instrumental kepala madrasah merupakan tugas-tugas kepala madrasah diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para tenaga pendidik, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan Visi, Misi dan tujuan madrasah.

Dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, para pejabat daerah harus paham tentang pentingnya kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan tingkat madrasah yang memiliki peran penting dalam mewujudkan madrasah efektif, dan pembelajaran yang berkualitas, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, antara lain dapat di analisis berdasarkan kriteria berikut ini:

- a. Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga madrasah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif.
- b. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran.
- c. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi madrasah serta tujuan pendidikan.
- d. Mampu menerapkan rinci kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain disekolah.
- e. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen madrasah.

- f. Dapat mewujudkan tujuan madrasah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.¹

Kepala madrasah menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan proses pendidikan yaitu Kepala madrasah adalah pengelola pendidikan disekolah secara keseluruhan dan Kepala madrasah adalah pendidikan formal disekolahnya.

Kegagalan dan keberhasilan madrasah banyak ditentukan oleh kepala madrasah, karena kepala madrasah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh madrasah menuju tujuannya, banyak hasil-hasil studi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi terdapat faktor yang berhubungan dengan produktivitas dan efektifitas organisasi.

Jadi dari beberapa penjelasan diatas dapat digaris bawahi bahwa pentingnya peran kepala madrasah di lembaga pendidikan sangatlah berpengaruh terhadap perkembangan dan kelanjutan madrasah kedepannya, karena dengan adanya suatu peran kepala madrasah maka kepala madrasah dapat mendalangi suatu kegiatan yang ada disekolah tersebut.

2. Pengertian Supervisi Akademik

Supervisi berasal dari bahasa inggris "*Supervision*" yang terdiri dari dua perkataan "*Super*" dan "*Vision*" Super berarti atas atau lebih, sedangkan "*vision*" berarti melihat atau meninjau. Secara *terminologi* supervisi sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan pada tenaga pendidik, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala madrasah, pihak madrasah, dan pengawas serta supervisor lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar. Secara etimologis supervise berarti melihat atau meninjau dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan (orang yang memiliki kelebihan) terhadap perwujudan kegiatan dan hasil kerja bawahan.²

Supervisi menurut para ahli sebagai berikut Pidarta mengutip pendapat jones, mengungkapkan bahwa supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektifitas kinerja personalia madrasah yang berhubungan dengan tugas-tugas utama pendidikan. Sutisna mendeskripsikan supervisi sebagai bantuan dalam pengembangan situasi belajar mengajar yang lebih baik. dengan perkataan lain, supervisi adalah suatu kegiatan pembelajaran yang disediakan untuk membantu para tenaga pendidik dalam menjalankan pekerjaannya agar lebih baik. Sahertian mengemukakan bahwa supervisi merupakan usaha mengawasi, mengarahkan, mengkoordinasi, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan tenaga pendidik-tenaga pendidik disekolah.³

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi adalah usaha untuk membimbing bawahannya guna untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif.

Supervisi akademik merupakan upaya membantu tenaga pendidik mengembangkan kemampuan mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian untuk kerja tenaga pendidik dalam mengelola pembelajaran. Apabila supervisi merupakan serangkaian kegiatan membantu tenaga pendidik mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka menilai untuk kerja tenaga pendidik dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindari prosesnya.

¹ Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.100.

² Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Haji Masagung, 1992), h.103.

³ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.240.

Di jelaskan pada dalam Q.S At-taubah ayat 9 yang berbunyi:

أَشْتَرُوا بِآيَاتِ اللَّهِ ثَمَنًا قَلِيلًا فَصَدُّوا عَنْ سَبِيلِهِ ۚ إِنَّهُمْ سَاءَ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩﴾

Artinya: “Mereka menukarkan ayat-ayat Allah dengan harga yang sedikit, lalu mereka menghalangi (manusia) dari jalan Allah. Sesungguhnya Amat buruklah apa yang mereka kerjakan itu” (Q.S At-taubah:9).

Penilaian untuk kerja tenaga pendidik dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian kualitas untuk kerja tenaga pendidik dalam mengelola proses pembelajaran merupakan bagian dari kegiatan supervise akademik.

Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu tenaga pendidik mengembangkan kemampuannya, maka dalam pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kemampuan tenaga pendidik, sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara mengembangkannya.⁴

Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu:

- Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah/madrasah.
- Memahami konsep, prinsip, teori, teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah/madrasah.
- Membimbing tenaga pendidik dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah/madrasah berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
- Membimbing tenaga pendidik dalam memilih dan mengembangkan metode pembelajaran yang dapat mengembangkan berbagai potensi peserta didik melalui bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah/madrasah.⁵
- Membimbing tenaga pendidik dalam menyusun RPP untuk tiap bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah/madrasah.
- Membimbing tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran untuk mengembangkan potensi peserta didik pada tiap bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah.
- Membimbing tenaga pendidik dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran tiap bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah.
- Motivasi tenaga pendidik untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran tiap bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah.

Pada dasarnya Kompetensi supervisi akademik adalah membina tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Sasaran supervisi akademik adalah tenaga pendidik dalam proses pembelajaran yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran ,

⁴Saiful Bahri, ‘Supervise Akademik Dalam Peningkatan Profesionalisme Tenaga pendidik’, *Jurnal Supervise Akademik*, Vol V No. 1 (2014), h.104.

⁵Lantip dian Prasjo dan Sudiyono, *Supervise Pendidikan* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h.82.

penyusunan silabus dan RPP, pemilihan metode pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas.⁶

Ada beberapa definisi tentang perencanaan yaitu definisi pertama bahwa perencanaan pembelajaran mengemukakan bahwa perencanaan ialah menyeleksi dan menghubungkan pengetahuan, fakta, imajinasi dan asumsi untuk masa yang akan datang dengan tujuan memvisualisasi dan memformulasi hasil yang diinginkan, urutan kegiatan yang diperlukan, dan perilaku dalam batasan-batasan yang dapat diterima yang akan digunakan dalam penyelesaian. Kemudian definisi kedua mengemukakan bahwa perencanaan adalah hubungan antara apa yang ada (*what is*) dengan bagaimana seharusnya (*what should be*) yang bertalian dengan kebutuhan, penentuan tujuan, prioritas, program, dan alokasi sumber.

Jadi dapat disimpulkan bahwa perencanaan yaitu suatu carayang memuaskan untuk membuat kegiatan agar dapat berjalan dengan baik, disertai dengan berbagai langkah yang antisipatif guna memperkecil kesenjangan yang terjadi sehingga kegiatan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini istilah pembelajaran memiliki hakikat perencanaan atau perancangan (desain) sebagai upaya untuk membelajarkan peserta didik. Itulah sebab dari belajar, siswa tidak hanya berinteraksi dengan tenaga pendidik sebagai salah satu sumber belajar yang dipakai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Pembelajaran yang akan direncanakan memerlukan berbagai teori untuk merancang agar rencana pembelajaran yang disusun benar-benar dapat memenuhi harapan dan tujuan pembelajaran.

Dasar perlunya perencanaan pembelajaran dimaksud agar dapat dicapai perbaikan pembelajaran. Upaya perbaikan pembelajaran ini dilakukan dengan asumsi sebagai berikut:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pembelajaran perlu diawali dengan perencanaan pembelajaran yang diwujudkan dengan adanya desain pembelajaran.
- b. Untuk merancang suatu pembelajaran perlu menggunakan pendekatan sistem.
- c. Perencanaan desain pembelajaran diacukan pada bagaimana seseorang belajar.
- d. Untuk merencanakan suatu desain pembelajaran diacukan pada peserta didik secara perorangan.
- e. Pembelajaran yang dilakukan akan bermuara pada ketercapaian tujuan pembelajaran dalam hal ini akan ada tujuan langsung pembelajaran dan tujuan pengiring dari pembelajaran.
- f. Sasaran akhir dari perencanaan desain pembelajaran adalah mudahnya peserta didik untuk belajar.
- g. Perencanaan pembelajaran harus melibatkan semua variabel pembelajaran.
- h. Inti dari desain pembelajaran yang dibuat adalah

Strategi pembelajaran merupakan hal yang perlu diperhatikan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran. Paling tidak ada 3 jenis strategi yang berkaitan dengan strategi yaitu Strategi pengorganisasian pembelajaran, strategi penyampaian pembelajaran, dan strategi pengelolaan pembelajaran.

Strategi penyampaian pengajaran menekankan pada media apa yang dipakai untuk menyampaikan pengajaran, kegiatan belajar apa yang dilakukan peserta didik, dan struktur belajar mengajar yang bagaimana. Strategi pengorganisasian dan strategi penyampaian pengajaran termasuk pada pembuatan catatan tentang kemajuan belajar peserta didik. Pengorganisasian pengajaran secara khusus merupakan tahap yang amat penting dalam rancangan pengajaran.⁷

⁶Lantip dian Prasajo dan Sudiyono., h.83.

⁷ Dr. Hamzah b.uno, *Perencanaan Pembelajaran* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2006), h.45.

Mengevaluasi adalah proses mengukur dan memulai.⁸ Evaluasi merupakan kegiatan untuk menelaah keberhasilan proses dan hasil pelaksanaan supervisi. Evaluasi dilaksanakan secara komprehensif. Proses evaluasi yaitu merumuskan tujuan evaluasi, menyeleksi alat evaluasi, menyusun alat evaluasi, menerapkan alat evaluasi, mengolah hasil evaluasi, menyimpulkan hasil evaluasi, dan follow up evaluasi.⁹

Kualitas pembelajaran harus diawali dengan perbaikan desain pembelajaran. Perencanaan pembelajaran dapat dijadikan titik awal dari upaya perbaikan kualitas pembelajaran. Hal ini dimungkinkan karena dalam desain pembelajaran tahapan yang akan dilakukan oleh tenaga pendidik dalam mengajar telah terancang dengan baik, mulai dari mengadakan analisis dari tujuan pembelajaran sampai dengan pelaksanaan evaluasi sumatif yang tujuannya untuk mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.¹⁰

3. Ruang Lingkup Supervisi Akademik

Ruang lingkup supervisi akademik sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan KTPS
- b. Persiapan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran oleh tenaga pendidik.
- c. Pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi, dan peraturan pelaksanaannya.
- d. Meningkatkan mutu pembelajaran melalui pengembangan sebagai berikut:
 - 1) Model kegiatan pembelajaran yang mengacu pada standar proses
 - 2) Peran peserta didik dalam proses pembelajaran secara aktif, kreatif, demokratis, mendidik, memotivasi, mendorong kreativitas, dan dialogis.
 - 3) Peserta didik dapat membentuk karakter dan memiliki pola pikir serta kebebasan berpikir sehingga dapat melaksanakan aktivitas intelektual yang kreatif dan inovatif, berargumentasi, mempertanyakan, mengkaji, menemukan, dan memprediksi.
 - 4) Keterlibatan peserta didik secara aktif dalam proses belajar yang dilakukan secara sungguh-sungguh dan mendalam untuk mencapai pemahaman konsep, tidak terbatas pada materi yang diberikan oleh tenaga pendidik.
 - 5) Bertanggung jawab terhadap mutu perencanaan kegiatan pembelajaran untuk setiap mata pembelajaran yang diampunya agar peserta didik memiliki kemampuan.

4. Tujuan Supervisi Akademik

Tujuan supervisi akademik sebagai berikut:

- a. Membantu tenaga pendidik mengembangkan kompetensinya
- b. Mengembangkan kurikulum
- c. Mengembangkan kelompok kerja tenaga pendidik, dan membimbing penelitian tindakan kelas.¹¹

Secara umum supervisi bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan tidak menyimpang dari rencana yang telah ditentukan sebelumnya sehingga output yang diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif). Begitu pula dalam pendidikan, pengawasan diperlukan agar proses pendidikan berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri.

Menurut Glickman tujuan supervisi akademik adalah membantu tenaga pendidik mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran dirancang

⁸ Dr. Hamzah b. uno, h.94.

⁹ Dr. H. A. Rusdiana, *Manajemen Evaluasi Program Pendidikan* (Bandung: CV.Pustaka Setia, 2017), h.20-31..

¹⁰ Dr. Hamzah b. uno, h. 4.

¹¹ Lantip dian Prasjo dan Sudiyono., h. 84-85.

kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang dirancang bagi murid-muridnya. Adapun menurut sergiovannia ada tiga tujuan supervisi yaitu:

- a. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu tenaga pendidik mengembangkan kemampuannya profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuan melalui teknik-teknik tertentu.
- b. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan proses belajar mengajar disekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala madrasah kekelas saat tenaga pendidik sedang mengajar, percakapan pribadi dengan tenaga pendidik, teman sejawatnya taupun dengan sebagian murid-muridnya.
- c. Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong tenaga pendidik menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong tenaga pendidik mengembangkan kemampuan sendiri, serta mendorong tenaga pendidik agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (commitment) terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Supervisi akademik merupakan kegiatan pembinaan yang direncanakan dengan memberi bantuan teknis kepada tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran, atau mendukung proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran efektif.

Supervisi dalam pendidikan dimaksudkan untuk mengukur tingkat efektivitas kerja personel pendidikan termasuk juga tenaga pendidik dan tingkat efisiensi penggunaan sumber-sumber daya pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu sasaran pengawasan pendidikan tidak hanya dalam substansi manajemen, akan tetapi menyangkut kegiatan profesional yang harus diselenggarakan sebagai bahan kerja setiap personel pendidikan atau unit kerja yang ada.

Kepala madrasah sebagai pimpinan madrasah sebagai unit kerja pemerintah dalam bidang pendidikan, melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan pendidikan disekolah, khususnya pada tujuan yang diharapkan. Lebih spesifik, menjelaskan tujuan pengawasan ditunjuka pada peningkatan mutu tenaga pendidik yang dapat meningkatkan pula kegiatan belajar mengajar dan dengan demikian meningkatkan mutu pendidikan pengawasan bukan untuk mencari kesalahan tenaga pendidik dan bukan untuk sekedar membuat komitmen tenaga pendidik. Dengan demikian, dipahami bahwa pengawasan oleh kepala madrasah adalah proses pengamatan kepala madrasah terhadap efektivitas kerja terhadap personel, khususnya tenaga pendidik, serta efisiensi penggunaan sumber-sumber daya yang digunakannya didalam kegiatan pendidikan disekolah agar mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang diharapkan.

Pengawasan dilakukan dengan mengarah kepada tujuan yang hendak dicapai, menurut konsep sistem adalah membantu mempertahankan hasil output yang sesuai dengan syarat-syarat sistem. Maka pengawasan merupakan pengatur jalannya kinerja komponen-komponen dalam sistem tersebut sesuai dengan fungsinya masing-masing yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Adapun secara khusus tujuan pengawasan adalah seperti yang dikemukakan oleh yusran yaitu:

- a. Memastikan samapai dimana pelaksanaan kegiatan organisasi yang berjalan menurut rencana suatu program.
- b. Mengadakan penilaian dan penelaahan fakta seta kegiatan yang ada kaitannya dengan tugas.

- c. Mengadakan koreksi, modifikasi dan waktu yang tepat saat berlangsung proses kegiatan agar berjalan sesuai dengan rencana yang langsung telah ditentukan.
- d. Mengadakan penilaian pelaksanaan kerja yang mendukung terhadap seluruh aktivitas.

Proses manajemen yang dijalankan organisasi membutuhkan peran optimal dari sumber daya yang dimiliki organisasi untuk memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan kerja. Pengawas memiliki sasaran-sasaran yang ditunjukkan untuk mengatur pelaksanaan kerja tersebut agar organisasi lebih terencana, kontinu, dan sistematis. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian yang menguraikan sasaran-sasaran dari pelaksanaan pengawasan, sebagai berikut:

- a. Bahwa melalui pengawasan tugas-tugas yang telah ditentukan sungguh-sungguh sesuai dengan pola yang telah digariskan dalam rencana.
- b. Bahwa struktur serta hierarki organisasi sesuai dengan pola yang telah ditentukan rencana.
- c. Bahwa seseorang sungguh-sungguh ditetapkan sesuai dengan bakat, keahlian dan pendidikan serta pengalamannya dan bahwa usaha pengembangan keterampilan dapat dilaksanakan secara terencana, kontinu, dan sistematis.
- d. Bahwa penggunaan alat-alat diusahakan agar dapat dimanfaatkan sehemat mungkin.
- e. Bahwa sistem dan prosedur kerja tidak menyimpang dari garis-garis kebijaksanaan yang telah tercermin dalam pelaksanaan.
- f. Bahwa pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab didasarkan kepada pertimbangan yang objektif dan rasional, dan tidak atas dasar personal likes and dislikes.
- g. Bahwa tidak terdapat penyimpangan dan atau penyelewengan dalam penggunaan kekuasaan, kedudukan ataupun keuangan.

Sekolah sebagai organisasi tentunya pula melaksanakan proses manajemen. Kepala madrasah sebagai pimpinan organisasi melakukan pengawasan terhadap bawahannya, termasuk tenaga pendidik. Secara khusus pelaksanaan proses belajar mengajar dilakukan oleh tenaga pendidik, sehingga kepala madrasah bertanggung jawab untuk mengawasi kinerja tenaga pendidik tersebut agar dapat menjaga kualitas madrasah yang dipimpinnya. Hadari Nawawi secara khusus mengungkapkan bahwa tujuan pengawasan yang dilakukan kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik adalah menilai kemampuan tenaga pendidik sebagai pendidik dan pengajar dalam bidang masing-masing untuk membantu mereka melakukan perbaikan-perbaikan bila diperlukan dengan menunjukkan kekurangannya agar diatasi dengan usaha sendiri. Dengan demikian, dapat dimengerti bahwa tujuan pengawasan adalah untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah disusun dapat dilaksanakan dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan sehingga pekerjaan tersebut dapat berjalan efektif dan efisien.

5. Fungsi Supervisi Akademik

Dengan kata lain fungsi utama dari supervisi adalah ditujukan kepada perbaikan pengajaran, sehubungan dengan hal tersebut di atas maka fungsi supervise sebagai berikut:

1) Mengkoordinir semua usaha madrasah

Karena perubahan terus-menerus terjadi maka kegiatan madrasah juga semakin bertambah. Usaha-usaha madrasah semakin menyebar. Sehingga perlu koordinasi yang baik terhadap semua usaha madrasah.

2) Memperlengkap kepemimpinan sekolah

Dalam masyarakat Demokrasi kepemimpinan yang demokratis perlu dikembangkan. Karena kepemimpinan itu suatu keterampilan yang harus dipelajari, melalui

latihan terus-menerus. Dengan melatih dan memperlengkapi tenaga pendidik-tenaga pendidik membuat mereka memiliki keterampilan dalam kepemimpinan disekolah.

3) Memperluas pengalaman tenaga pendidik-tenaga pendidik

Akar dari pengalaman terletak pada sifat dasar manusia. Manusia selalu ingin mencapai kemajuan yang semaksimal mungkin. Karena seorang yang akan menjadi pemimpin harus selalu mau belajar dari pengalaman nyata dilapangan, melalui pengalaman baru ia dapat belajar untuk memperkaya dirinya melalui pengalaman belajarnya.

4) Menstimulir usaha-usaha yang kreatif

Usaha-usaha kreatif bersumber pada pandangan tentang manusia. Semua orang percaya pada manusia diciptakan dengan memiliki potensi untuk berkembang dan berkarya. Dan supervisi bertugas untuk menciptakan suasana yang memungkinkan tenaga pendidik-tenaga pendidik dapat berusaha meningkatkan potensi-potensi kreativitas dalam dirinya.

5) Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya diperlukan penilaian terus-menerus. Menurut penelitian dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari hasil dan proses belajar-mengajar. Penilaian itu harus bersifat menyeluruh dan kontinu. Menyeluruh berarti penilaian itu menyangkut semua aspek kegiatan di madrasah. Dan kontinu berarti penilaian berlangsung setiap saat, yaitu pada awal, pertengahan di akhir dengan melakukan suatu tugas.

6) Menganalisis situasi belajar dan mengajar

Supervisi diberikan untuk tujuan tertentu, tujuannya yaitu untuk memperbaiki situasi belajar-mengajar. Agar usaha memperbaiki situasi belajar-mengajar tercapai, maka perlu analisis hasil proses pembelajaran.

Dalam situasi belajar-mengajar perana tenaga pendidik-peserta didik memegang perana penting memperoleh data mengenai aktivitas tenaga pendidik dan peserta didik akan memberikan pengalaman dan umpan balik terhadap perbaikan pembelajaran. Yang pada gilirannya memperbaiki tugas yang mempengaruhi kegiatan belajar-mengajar. Dan fungsi supervisi adalah menganalisis faktor-faktor tersebut.

7) Memberikan pengetahuan/skill kepada setiap anggota staf

Setiap tenaga pendidik memiliki potensi dan dorongan untuk berkembang kebanyakan potensi-potensi tidak berkembang karena berbagai faktor. Baik faktor objektif maupun subjektif. Supervisi member dorongan stimulasi dan membantu tenaga pendidik agar mengembangkan pengetahuan dalam keterampilan hal mengajar. Dan kemampuan ini bisa dicapai apabila ada latihan, mengulang dan dengan sengaja di pelajari .

8) Membantu meningkatkan kemampuan mengajar tenaga pendidik-tenaga pendidik

Untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi harus berdasarkan tujuan sebelumnya. Ada hirarki kebutuhan yang harus selaras, setiap tenaga pendidik pada suatu saat sudah mampu mengukur kemampuannya, mengembangkan kemampuan tenaga pendidik karna itu adalah salah satu fungsi supervisi pendidikan.¹²

Selain itu menurut Suharsimi Arikunto terdapat tiga fungsi supervisi, yaitu:

- 1) Sebagai kegiatan meningkatkan mutu pembelajaran
- 2) Sebagai pemicu atau penggerak perubahan pada unsur-unsur yang terkait dengan pembelajaran
- 3) Sebagai kegiatan memimpin dan membimbing.

¹²M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.179.

Fungsi dari supervisi akademik adalah ditujukan untuk perbaikan dan peningkatan pengajaran. Sedangkan supervise berfungsi untuk meningkatkan kemampuan hubungan manusia untuk mencapai tujuan, tenaga pendidik atau kepala madrasah tidak dapat melakukan sendiri maka perlu kerja sama dan bantuan sesama tenaga pendidik, kepala madrasah ataupun masyarakat.¹³

6. Langkah-Langkah Supervisi akademik

Ada beberapa langkah langkah supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah, yaitu persiapan, proses supervisi, dan pertemuan balikan.

a. Persiapan

Persiapan supervisi hanya dilakukan oleh supervisor sendiri, tidak bersama tenaga pendidik atau oleh tenaga pendidik. Persiapan yang dimaksud terdiri dari :

- 1) Tenaga pendidik siapa yang akan disupervisi.
- 2) Materi yang diajarkan.
- 3) Di ruang kelas mana.
- 4) Alat-alat yang dipakai mencatat hasil supervisi.
- 5) Cara menentukan waktu, diberitahu sebelumnya, datang tiba-tiba, atau hanya diberitahu bulan kedatangan saja.

b. Proses Supervisi

Begitu jam pelajaran dimulai, tenaga pendidik dan supervisor masuk kelas. Tenaga pendidik memulai mengajar didepan kelas, dan supervisor duduk dibelakang. Yang perlu diperhatikan dalam proses supervisi adalah :

1) Sikap supervisor

Supervisor harus bisa membawa diri agar tampak tidak mensook dimata para peserta didik, agar suasana tidak berubah disebabkan oleh kedatangan orang lain. Supervisor duduk dengan tenang dan tidak perlu berbicara. Hanya tangannya sekali-sekali bergerak menuliskan sesuatu, kalau memang ada data yang perlu ditulis.

2) Cara mengamati tenaga pendidik

Supervisor mengobservasi tenaga pendidik yang mengajar, pengamatan dilakukan secara terus menerus selama pelajaran berlangsung, sehingga semua data tentang tenaga pendidik dapat diketahui dan dicatat.

3) Hal-hal yang diamati

Banyak hal yang harus diamati dalam proses supervisi seperti kepribadian dari tenaga pendidik, watak dan bakatnya, gaya mengajar dan bagaimana tenaga pendidik mendidik peserta didiknya, suara tenaga pendidik, cara berpakaian dan bagaimana cara tenaga pendidik itu mengajar.

4) Mencatat data

Bentuk catatan ada dua macam, yaitu bentuk daftar isian dan bentuk uraian. Jika memakai daftar isian supervisor cukup menuliskan tanda ceklis pada tempat yang sesuai dengan keadaan. Tetapi jika memakai bentuk uraian, supervisor harus menuliskan tentang apa saja yang dia observasi.

5) Mengakhiri proses supervisi

Menjelang pelajaran usai tenaga pendidik mulai menutup kelas, supervisor pun bersiap untuk mengakhiri pekerjaannya mengamati dan mencatat segala sesuatu tentang tenaga pendidik beserta kelasnya. Mengakhiri proses supervisi tidak diperlukan

¹³Mulyawan Safwandy Nugraha, 'Pelaksanaan Akademik Oleh Kepala madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat', *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 9 No.1, (2015), h. 48.

cara-cara khusus, melainkan cukup dengan keluar kelas bersama-sama dengan tenaga pendidik sesudah semua peserta didik diluar.

c. Pertemuan umpan balik

Segera sesudah proses supervisi selesai, diadakan pertemuan umpan balik. Dalam pertemuan ini tidak perlu ada tenaga pendidik lain yang ikut hadir, agar tenaga pendidik berangkutan merasa bebas mengemukakan pendapat dan hal-hal yang mengganjal dalam hatinya. Yang harus diperhatikan oleh supervisor dalam pertemuan ini adalah :

- 1) Membahas hasil supervisi Dalam membicarakan data hasil supervisi, juga perlu memakai prinsip supervisi kontekstual. Artinya sikap supervisor dalam acara pembahasan itu juga disesuaikan dengan sifat tenaga pendidik yang diajak berbicara. Tenaga pendidik yang berprilaku halus harus dihadapi secara hati-hati dan halus. Tenaga pendidik yang sulit berbicara perlu dibimbing dalam berbicara.
- 2) Tindak lanjut

Pertemuan umpan balik diakhiri dengan membuat kesepakatan tentang tindak lanjut supervisi yang baru saja dilakukan. Ada beberapa isi dari tindak lanjut yaitu : Supervisi lanjutan tidak diperlukan sebab tata kerja tenaga pendidik sudah baik. Dilanjutkan dengan teknik supervisi lain, sebab kekurangan tenaga pendidik tidak banyak. Dilanjutkan dengan teknik supervisi klinis, sebab tenaga pendidik sangat lemah.¹⁴

7. Perencanaan Supervisi Akademik

Kata perencanaan selalu berkaitan dengan pemikiran pada apa yang akan dilakukan. Setiap bidang kegiatan memerlukan perencanaan yang sistemik dan perspektif untuk mencapai tujuan secara efektif. Merencanakan program supervisi pembelajaran berarti memperkirakan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam pelaksanaan supervise pembelajaran.

Arti dari pengertian diatas adalah perencanaan didefinisikan sebagai menetapkan tujuan dan memutuskan bagaimana mencapainya. Perencanaan ini adalah masalah memilih, artinya memilih tujuan, dan cara terbaik untuk tujuan tersebut beberapa alternative yang ada. Tanpa alternative, perencanaan pun tidak ada.

Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan hal yang terpenting dari semua proses manajemen, karena tanpa perencanaan proses manajemen lainnya tidak akan berjalan.

Perencanaan berisi perumusan dari tindakan-tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan maksud dan tujuan yang ditetapkan. Perencanaan juga menunjukkan maksud dan tujuan suatu yang akan dicapai untuk mencapai tujuan tersebut.¹⁵

Perencanaan supervisi akademik adalah penyusunan dokumentasi perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan membantu tenaga pendidik mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.¹⁶

Manfaat perencanaan program supervisi akademik sebagai berikut:

- 1) Pedoman pelaksanaan dan pengawasan akademik
- 2) Untuk menyamakan persepsi seluruh warga madrasah tentang program supervisi akademik
- 3) Penjamin penghematan dan keefektifan pengguna sumber daya madrasah (tenaga, waktu , dan biaya)

¹⁴ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.93.

¹⁵ Imam Gunawan Dan Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 37.

¹⁶ Lantip dian Prasjo dan Sudiyono, h. 96.

Prinsip- prinsip perencanaan program supervisi akademik sebagai berikut:

- 1) Objektif
- 2) Bertanggung jawab
- 3) Berkelanjutan
- 4) Didasarkan pada standar nasional pendidikan
- 5) Didasarkan pada kebutuhan dan kondisi madrasah.

Supervisi akademik juga mencakup buku kurikulum, kegiatan belajar mengajar, dan pelaksanaan bimbingan dan konseling. Sasaran utama supervisi akademik adalah kemampuan tenaga pendidik-tenaga pendidik dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memanfaatkan hasil penilaian untuk meningkatkan layanan pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, memanfaatkan sumber belajar yang tersedia, dan mengembangkan interaksi pembelajaran yang tepat.¹⁷

8. Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik

Prinsip-prinsip supervisi akademik sebagai berikut:

- a. Praktis artinya mudah di kerjakan sesuai kondisi madrasah
- b. Sistematis, artinya di kembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang dan sesuai dengan tujuan pembelajaran
- c. Objektif artinya masukan sesuai aspek-aspek sebenarnya
- d. Antisipatif artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
- e. Konstruktif artinya mengembangkan kreativitas dan inovasi tenaga pendidik dalam mengembangkan proses pembelajaran.
- f. Kooperatif artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan tenaga pendidik dalam mengembangkan pembelajaran.
- g. Kekeluargaan artinya mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran.
- h. Demokratis artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervise akademik.
- i. Aktif artinya tenaga pendidik dan supervisor harus aktif berpartisipasi
- j. Humanis artinya mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor.
- k. Berkesinambungan artinya supervise akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala madrasah.¹⁸
- l. Terpadu artinya menyatu dengan program pendidikan
- m. Komprehensif artinya memenuhi ketiga tujuan supervise akademik sebagaimana yang telah di jelaskan sebelumnya.¹⁹

Kepala madrasah sebagai supervisor dalam melaksanakan tugasnya harus memperhatikan prinsip-prinsip supervisi agar dalam pelaksanaan supervisi dapat berjalan dengan baik dan lancar.

a. Prinsip ilmiah

Prinsip ilmiah mengandung ciri-ciri sebagai berikut Supervisi dilaksanakan berdasarkan data obyektif yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar-mengajar, Untuk

¹⁷Lantip dian Prasajo dan Sudiyono, h.96-97.

¹⁸Lantip dian Prasajo dan Sudiyono, h.87.

¹⁹Lantip dian Prasajo dan Sudiyono, h.88.

memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data seperti angket, observasi, percakapan pribadi, dan seterusnya dan Setiap kegiatan supervisi dilaksanakan secara sistematis.

b. Prinsip demokratis

Servis dan bantuan yang diberikan kepada tenaga pendidik berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga tenaga pendidik-tenaga pendidik merasa aman untuk mengembangkan tugasnya. Demokratis mengandung makna menjunjung tinggi harga diri dan martabat tenaga pendidik, bukan bersarkan atasan bawasan.

c. Prinsip kerjasama

Mengembangkan usaha bersama atau menurut istilah supervisi "*sharing of ideal, sharing of experience*" memberi support mendorong, menstimulasi tenaga pendidik, sehingga mereka merasa tumbuh bersama.

d. Prinsip konstruktif dan kreatif

Setiap tenaga pendidik akan merasa termotivasi dalam mengembangkannya potensi kreatifitas kalau supervisi mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan melalui cara-cara menakutkan.

Menurut Arikunto, prinsip-prinsip supervisi pendidikan ialah:

- a. Supervisi bersifat memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada tenaga pendidik dan staf madrasah lain untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan, dan bukan mencari-cari kesalahan.
- b. Pemberian bantuan dan bimbingan dilakukan secara langsung.
- c. Apabila pengawas atau kepala madrasah merencanakan akan memberikan saran atau umpan balik, sebaiknya disampaikan sesegera mungkin agar tidak lupa. Kegiatan supervisi sebaiknya dilakukan secara berkala.
- d. Suasana yang terjadi selama supervisi berlangsung hendaknya mencerminkan adanya hubungan yang baik antara supervisor dan yang disupervisi.

Jika hal-hal tersebut diatas diperhatikan dan benar-benar dilaksanakan oleh kepala madrasah, agaknya dapat diharapkan setiap madrasah akan berangsur-angsur maju dan berkembang sebagai alat yang benar-benar memenuhi syarat untuk mencapai tujuan pendidikan. Akan tetapi, kesanggupan dan kemampuan seorang kepala madrasah dipengaruhi pula oleh berbagai faktor. Menurut rifa'i di dalam bukunya purwanto beberapa faktor yang dapat mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat lambatnya hasil supervisi itu, antara lain ialah:

- a. Lingkungan masyarakat tempat madrasah itu berada. Apakah madrasah itu dikota besar, dikota kecil, atau dipelosok. Dilingkungan masyarakat orang-orang kaya atau dilingkungan orang-orang yang pada umumnya kurang mampu. Dilingkungan masyarakat intelek, pedagang, atau petani dan lain-lain.
- b. Besar kecilnya madrasah yang menjadi tanggung jawab kepala madrasah. Apakah madrasah itu merupakan kompleks madrasah yang besar, banyak jumlah tenaga pendidik dan muridnya, memiliki halaman dan taman yang luas, atau sebaliknya.
- c. Tingkatan dan jenis madrasah. Apakah madrasah yang dipimpin itu SD atau madrasah lanjutan, SMP atau STM, SMEA atau SKKA, dsb., semanya memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu.
- d. Keadaan tenaga pendidik-tenaga pendidik dan pegawai yang tersedia. Apakah tenaga pendidik-tenaga pendidik disekolah itu pada umumnya sudah berwewenang, bagaimana kehidupan sosial-ekonomi, hasrat kemampuannya.
- e. Kecakapan dan keahlian kepala madrasah itu sendiri. Diantara faktor-faktor yang lain, yang terakhir ini adalah yang terpenting. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia,

jika kepala madrasah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala madrasah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakan nya.

9. Model-Model supervisi Akademik

Secara umum kegiatan supervisi dapat dibedakan menjadi dua yaitu supervisi umum dan supervisi akademik. Supervisi umum dilaksanakan untuk seluruh kegiatan teknik administrasi madrasah, sedangkan supervisi akademik lebih diarahkan pada pembelajaran kalitas pembelajaran. Berikut ini ada beberapa model supervisi akademik yaitu:

a. Model supervisi tradisional

Model supervisi tradisional ini bisa dibedakan menjadi dua yaitu supervisi akademik dengan observasi langsung dan tidak langsung.

1) Observasi langsung, Supervisi model ini dapat dilakukan dengan observasi langsung kepada tenaga pendidik yang sedang mengajar melalui pra observasi dan post observasi.

a) Pra observasi

Sebelum observasi kelas, supervisor seharusnya melakukan isi diskusi dan wawancara tersebut mencakup kurikulum, pendekatan, metode dan strategi, media pengajaran, evaluasi dan analisis.

b) Observasi

Setelah wawancara dan diskusi mengenai apa yang akan dilaksanakan tenaga pendidik dalam kegiatan belajar mengajar, kemudian supervisor mengadakan observasi kelas.

c) Post observasi

Setelah observasi kelas selesai, sebaiknya supervisor mengadakan wawancara dan diskusi tentang kesan tenaga pendidik terhadap penampilannya, identifikasi kebersihan dan kelemahan tenaga pendidik, identifikasi keterampilan-keterampilan mengajar yang perlu ditingkatkan, gagasan-gagasan baru yang akan dilakukan dan lain sebagainya.²⁰

2) Tidak langsung

a) Tes mendadak

Sebaiknya soal yang digunakan pada saat diadakan sudah diketahui validitas, reliabilitas, daya beda, dan tingkat kesukarannya.

b) Diskusi kasus

Diskusi kasus berawal dari kasus-kasus yang ditemukan pada observasi proses pembelajaran, laporan-laporan, atau hasil studi dokumentasi.

c) Metode angket

Angket ini berisi pokok-pokok pemikiran yang berkaitan erat dan mencerminkan penampilan, kinerja tenaga pendidik, kualifikasi hubungan tenaga pendidik dengan peserta didiknya, dan sebagainya.

b. Model kontemporer

Model kontemporer dilaksanakan dengan pendekatan klinis, sehingga sering disebut sebagai model supervisi klinis. Supervisi akademik dengan pendekatan klinis merupakan supervisi akademik yang bersifat kolaborasi.²¹

²⁰Lantip dian Prasajo dan Sudiyono, h.89.

²¹Lantip dian Prasajo dan Sudiyono, h.90.

10. Teknik Supervisi Akademik

Untuk mencapai tujuan supervisi yang telah ditentukan, maka seorang supervisor dapat menggunakan berbagai macam teknik. Teknik mempunyai cara strategi, untuk mencapai suatu tujuan. Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan tujuan agar apa yang diharapkan bersama dapat menjadi kenyataan. Teknik supervisi menurut Ngalim Purwanto dapat digolongkan menjadi dua yaitu perseorangan dan teknik kelompok.²²

a. Teknik individu

Teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi yang diberikan kepada tenaga pendidik tertentu yang mempunyai masalah khusus yang bersifat perorangan. Supervisor disini hanya berhadapan dengan seorang tenaga pendidik yang dipandang memiliki persoalan tertentu.

Teknik-teknik dalam supervisi ini dapat dijadikan dalam beberapa yaitu kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antarkelas, dan menilai diri sendiri.

1) Mengadakan Kunjungan Kelas (*Classroom Visitation*)

Kunjungan kelas adalah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan seorang supervisor, untuk melihat atau mengamati seorang tenaga pendidik yang sedang mengajar.

Tujuannya untuk mengelaborasi bagaimana tenaga pendidik mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat metodik yang sesuai, dengan kata lain untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya perlu diperbaiki.

Fungsi kunjungan kelas sebagai alat untuk mendorong tenaga pendidik agar meningkatkan cara mengajar tenaga pendidik dan cara belajar peserta didik. Kunjungan ini dapat memberikan kesempatan tenaga pendidik-tenaga pendidik untuk mengungkapkan pengalamannya sekaligus sebagai usaha untuk memberikan rasa mampu pada tenaga pendidik-tenaga pendidik. Karena tenaga pendidik dapat belajar dan memperoleh pengertian secara moral bagi pertumbuhan karirnya.

Ada tiga jenis kunjungan kelas sebagai berikut:

- a) Kunjungan tanpa diberitahu maksudnya supervisor tiba-tiba datang ke kelas tanpa diberitahukan lebih dahulu
- b) Kunjungan dengan cara memberitahu terlebih dahulu maksudnya supervisor telah memberikan jadwal kunjungan sehingga tenaga pendidik-tenaga pendidik tau pada hari dan jam berapa ia akan di kunjungin di kelasnya.
- c) Kunjungan atas undangan tenaga pendidik maksudnya kunjungan ini akan lebih baik karena tenaga pendidik punya usaha dan motivasi untuk mempersiapkan diri dan membuka diri agar dia dapat memperoleh balikan dan pengalaman baru dari hal yang baru di jumpai atau temukan.²³

Cara melaksanakan kunjungan kelas yaitu tanpa memberitahu terlebih dahulu tergantung sifat tujuan dan masalahnya, atas permintaan tenaga pendidik bersangkutan, sudah memiliki instrument, tujuan kunjungan harus jelas.

Tahap-tahap kunjungan kelas yaitu ada 4 tahap tahap persiapan, pada tahap ini supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas. Tahap pengamatan selama kunjungan pada tahap ini supervisor mengamati jalannya proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Tahap akhir kunjungan pada tahap ini supervisor bersama tenaga pendidik mengadakan perjanjian untuk membicarakan hasil observasi. Tahap terakhir adalah tahap tindak lanjut.

²²Drs. M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2014), h.120.

²³Piet A Sahartian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Ardi Mahasatya, 2008), h.53-54.

Kriteria kunjungan kelas yaitu memiliki tujuan tertentu, mengungkapkan aspek-aspek yang dapat memperbaiki kemampuan tenaga pendidik, menggunakan instrumen observasi untuk mendapatkan data objektif, terjadi interaksi antara Pembina dan yang dibina sehingga menimbulkan sikap saling pengertian, pelaksanaan kunjungan kelas tidak mengganggu proses pembelajaran, pelaksanaannya diikuti dengan program tindak lanjut.²⁴

Tujuan yang diinginkan dalam kunjungan kelas ini adalah membantu tenaga pendidik yang belum berpengalaman mengatasi kesulitan dalam mengajar. Kemudian membantu tenaga pendidik yang telah berpengalaman untuk mengetahui kekeliruan yang dibuatnya dalam mengajar. Fungsi dari kunjungan kelas sebagai alat untuk mendorong tenaga pendidik agar meningkatkan cara mengajar tenaga pendidik dan cara belajar peserta didik.²⁵

2) Observasi (*Observation*)

Observasi kelas adalah mengamati proses pembelajaran secara teliti di kelas. Kunjungan observasi dapat dilakukan disekolah atau dengan mengadakan kunjungan kelas ke madrasah lain, yang dapat ditunjuk seorang tenaga pendidik dari madrasah sendiri atau madrasah lain, yang dianggap memiliki kecakapan atau keterampilan mengajar sesuai dengan tujuan kunjungan kelas yang dilakukan.

Tujuan dari observasi yaitu untuk memperoleh data yang subjektif sehingga bahan yang diperoleh dapat digunakan untuk menganalisis kesulitan-kesulitan yang dihadapi tenaga pendidik-tenaga pendidik dalam usaha memperbaiki hal belajar mengajar, bagi tenaga pendidik sendiri data yang dianalisis akan dapat membantu untuk mengubah cara-cara mengajar ke arah yang lebih baik, bagi murid-murid sudah tentu akan dapat menimbulkan pengaruh yang positif terhadap kemajuan belajar mereka.

Kriteria yang dipakai dalam observasi yaitu bersifat objektif maksudnya segala sesuatu yang dicatat adalah data yang sebenarnya tanpa ada pengaruh unsure subjektif dari supervisor, sasaran maksudnya apa yang dicatat harus dapat kena sasaran tersebut.²⁶

Aspek-aspek yang diobservasi yaitu usaha-usaha dan aktivitas tenaga pendidik dan peserta didik dalam proses pembelajaran, cara menggunakan media pengajaran, variasi metode, ketepatan penggunaan media dengan materi, ketepatan penggunaan metode dengan materi, reaksi mental peserta didik dalam proses belajar mengajar.²⁷

3) Percakapan Pribadi

Percakapan pribadi antara supervisor dan tenaga pendidik. Dalam hal percakapan keduanya agar lebih mengerti tentang mengajar yang baik. Percakapan pribadi merupakan pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara supervisor dan tenaga pendidik.

Tujuan dari percakapan tersebut untuk memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan tenaga pendidik melalui pemecahan kesulitan-kesulitan yang dihadapi. Memupuk dan mengembangkan hal mengajar yang lebih baik lagi, memperbaiki kelemahan-kelemahan yang sering dialami oleh seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas di madrasah.

Pelaksanaan percakapan pribadi, supervisor harus berusaha mengembangkan segi-segi positif tenaga pendidik, mendorong tenaga pendidik mengatasi kesulitan-kesulitannya, memberikan pengarahan dan melaksanakan kesepakatan terhadap hal-hal yang masih meragukan.

²⁴Lantip dian Prasojo dan Sudiyono, h.102-103.

²⁵Dedi Lazwardi, 'Implementasi Supervise Pendidikan Di madrasah/ Madrasah', *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.6 No.1, (2016), h.176.

²⁶Piet A Sahartian, h.55-58.

²⁷Lantip dian Prasojo dan Sudiyono, h.104.

Jenis-jenis percakapan pribadi yaitu:

- a) Percakapan pribadi setelah kunjungan kelas maksudnya setelah supervisor mengadakan kunjungan kelas sewaktu tenaga pendidik kelas melaksanakan tugas mengajar.
- b) Percakapan pribadi melalui percakapan biasa sehari-hari maksudnya dalam percakapan pribadi sehari-hari dikemukakan sesuai problem kepada supervisor atau sebaliknya.²⁸

4) Inter visitation atau kunjungan antar kelas

Kunjungan antar kelas adalah tenaga pendidik yang satu berkunjung ke kelas lain di madrasah itu sendiri. Tujuannya adalah untuk bberbafi pengalaman dalam proses pembelajaran. Adapun cara-cara melaksankana kujungan antar kelas yaitu sebagai beriku:

- a) Harus direncanakan
- b) Tenaga pendidik-tenaga pendidik yang akan dikunjungi harus diseleksi
- c) Tentukan tenaga pendidik-tenaga pendidik yang akan mengunjungi
- d) Sediakan fasilitas yang diperlukan
- e) Supervisor hendaknya mengikuti acara ini dengan pengamatan yang cermat
- f) Tindak lanjut setelah kunjungan antar kelas selesai.
- g) Segera spliksdiksn ke madrasah atau kelas tenaga pendidik yang bersangkutan dengan menyesuaikan pasa situasi dan kondisi
- h) Perjanjian-perjanjian untu mengadakan kunjungan antar kelas berikutnya.²⁹

Jenis-jenis inter visitation yaitu ada seorang tenaga pendidik mengalami kesulitan dalam hal ini, supervisor mengarahkan dan menyarankan kepada tenaga pendidik tersebut untuk melihat tenaga pendidik-tenaga pendidik lainnya mengajar, kepala madrasah mengajurkan agar tenaga pendidik-tenaga pendidik saling mengunjungi tenaga pendidik-tenaga pendidik yang lain di kelas atau di madrasah lain.³⁰

5) Menilai Diri Sendiri

Menilai diri sendiri adalah penilaian diri yang dilakukan oleh diri sendiri secara objektif. Untuk maksud itu diperlukan kejujuran diri sendiri. Adapun cara-cara menilai diri sendiri yaitu:

- a) Suatu daftar pandangan atau pendapat yang disampaikan kepada para peserta didik untuk menilai pekerjaan atau suatu aktivitas. Biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan, baik secara tertutup maupun terbuka denga tidak perlu menyebutkan nama tersebut.
- b) Menganalisis tes-tes terhadap unit kerja
- c) Mencatat aktivitas para peserta didik dalam suatu catatan, baik mereka bekerja secara individu maupun kelompok.

b. Teknik Kelompok

Teknik kelompok yaitu cara melaksanakan supervisi terhadap sekelompok secara bersama-sama. Teknik supervisi kelompok adalah teknik yang akan dilaksanakan bersama-sama oleh supervisor dengan sejumlah tenaga pendidik dalam satu kelompok.

Teknik supervisor ini menekankan pada proses interaksi antar tenaga pendidik satu dengan tenaga pendidik yang lainnya yang terbentuk dalam satu kelompok atau tim.

1) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Rapat madrasah yang juga sering disebut rapat staf, rapat tenaga pendidik, rapat madrasah merupakan wadah untuk berkomunikasi secara langsung antara pimpinan

²⁸Piet A Sahartian, h.73-74.

²⁹Lantip dian Prasajo dan Sudiyono, h.106.

³⁰Piet A Sahartian, h.80.

dengan stafnya dan antara anggota staf masing-masing, Macam-macam rapat tenaga pendidik yaitu:

- a) Menurut tingkatannya merupakan staf meeting yaitu tenaga pendidik-tenaga pendidik dalam satu madrasah, rapat tenaga pendidik bersama dengan orang tua murid dan murid-muridnya, rapat tenaga pendidik sekota, sewilayah dari madrasah-sekolah yang sejenis dan setingkatannya.
- b) Menurut waktunya merupakan rapat permulaan dan akhir tahun, rapat periodic, rapat-rapat yang bersifat incidental.
- c) Menurut bentuknya merupakan individual conference, diskusi, seminar dan symposium, workshop.³¹

2) Studi kelompok antar tenaga pendidik

Tenaga pendidik-tenaga pendidik dalam mata pelajaran yang sejenisnya berkumpul bersama unruk mempelajari suatu permasalahan pelajaran tersebut.

3) Workshop

Workshop suatu kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan yang memecahkan problem yang dihadapi melalui percakapan dan bekerja secara kelompok maupun bersifat perseorangan.

Cirri-ciri workshop yaitu:

- a) Masalah yang dibahas bersifat "*life centered*" dan muncul dari peserta sendiri.
- b) Selalu menggunakan aktivitas mental dan fisik agar tercapai.
- c) Menggunakan metode pemecahan masalah.
- d) Musyawarah kelompok diadkan menurut kebutuhan.
- e) Menggunakan *resource person* dan *resour materials* yang member bantuan dan hasil yang di capai.

Jenis-jenis workshop yaitu menurut lembaga (*faculty workshop, institute workshop, dan graduate workshop*), menurut waktu (*pre school workshop, dan summer workshop*) dan menurut sifat (*conference workshop, dan trsning workshop*).³²

4) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Dengan diskusi kelompok (sering pula disebut pertemuan kelompok) adalah suatu kegiatan dimana sekelompok orang berkumpul dalam situasi bertatap muka dan melalui interaksi lisan, bertukar informasi atau berusaha beberapa bentuk pertemuan staf mengajar. Kegiatan diskusi ini dapat mengambil.

5) Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*)

Penataran pada umumnya diselenggrakan oleh pusat atau wilayah. Maka tugas Kepala Madrasah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh tenaga pendidik-tenaga pendidik.³³

6) Seminar

Seminar adalah pertemuan atau persidangan untuk membahas suatu masalah dibawah pimpinan ahli dalam bidang yang dibahas. Seminar membahas suatu masalah yang

³¹Piet A Sahartian, h.87-88.

³²Piet A Sahartian, h.105-106.

³³Drs. M. Ngalim Purwanto, h.122.

disampaikan oleh pemateri dan suatu naskah diberikan kepada para partisipan untuk menyanggah masalah yang dibahas oleh pemateri.

11. Peranan Supervisi akademik

Supervisi berfungsi membantu, memberi, dan mengajak dan mengikutsertakan. Jika dilihat dari fungsinya tampak dengan jelas peranan supervisi itu prana itu tampak dalam kinerja supervisor yang melakukan tugasnya. Mengenai peranan supervisi dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Koordinator

Yaitu seorang supervisi harus mampu mengendalikan program belajar-mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbeda-beda diantara tenaga pendidik-tenaga pendidik.

b. Konsultan

Yaitu dapat member bantuan, bersama membicarakan masalah yang dialami tenaga pendidik baik secara individual maupun secara kelompok.

c. Pemimpin Kelompok

Yaitu harus mampu memimpin sejumlah staf tenaga pendidik dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan profesional tenaga pendidik-tenaga pendidik secara bersama. Dan ia juga harus dapat mengembangkan keterampilan dan kiat-kiat dalam bekerja untuk kelompok, bekerja dengan kelompok, dan bekerja melalui kelompok.

d. Evaluator

Yaitu dapat membantu tenaga pendidik-tenaga pendidik dalam menilai hasil dan proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan. Ia juga belajar menatap dirinya sendiri. Ia dibantu dan merefleksinya, fealitas dirinya, mengadakan perbaikan diri sendiri dengan memperoleh umpan balik dari setiap peserta didik yang dapat dipakai sebagai bahan untuk memperbaiki dan meningkatkan dirinya.³⁴

Sasaran supervisi akademik adalah meningkatkan proses pembelajaran untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. Pembelajaran merupakan inti kegiatan madrasah, peristiwa dimana peserta didik sedang dalam proses belajar. proses ini banyak faktor yang mempengaruhinya terutama tenaga pendidik dan peserta didik, program kurikulum yang digunakan, buku teks yang dipakai peserta didik dan tenaga pendidik, fasilitas belajar dan media belajar termasuk alat peraga, kultur madrasah serta lingkungan fisik sosial disekitarnya. Oleh karena luasnya yang mempengaruhi pembelajaran, maka supervisi harus ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar.

Beberapa definisi diatas, secara implisit memberi pengetahuan yang baru tentang supervisi yang mengandung ide-ide pokok seperti mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik, memotivasi tenaga pendidik-tenaga pendidik dan staf serta membimbing tenaga pendidik untuk menjadi profesionalisme yang efektif.

Supervisi yang dilakukan kepala madrasah sebagai berikut:

- a. Membantu tenaga pendidik dalam persiapan mengajar
- b. Membantu tenaga pendidik dalam melaksanakan proses belajar-mengajar
- c. Membantu tenaga pendidik dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar
- d. Membantu tenaga pendidik dalam menerapkan metode dan teknik mengajar
- e. Membantu tenaga pendidik dalam mengevaluasi pembelajaran
- f. Membantu tenaga pendidik dalam melakukan analisis belajar
- g. Membantu tenaga pendidik dan menganalisis kesulitan belajar peserta didik.

³⁴Drs. M. Ngilim Purwanto, h.125.

Menurut Glickman, dikutip oleh prasojo dan sudiyono bahwa Supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah/madrasah antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan pembelajaran kreatif, inovatif, pemecahan masalah, berpikir kritis dan naluri kewirausahaan.
- b. Membimbing tenaga pendidik dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan di madrasah/madrasah atau mata pelajaran di madrasah/madrasah berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar.
- c. Membimbing tenaga pendidik dalam memilih dan menggunakan strategi/ metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi peserta didik.
- d. Membimbing tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/ bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi peserta didik.
- e. Membimbing tenaga pendidik dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran.
- f. Memotivasi tenaga pendidik untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran.³⁵

12. Tindak Lanjut Supervisi Akademik Terhadap Tenaga pendidik

Tindak lanjut dari hasil analisis merupakan pemanfaatan hasil supervisi. Hasil supervise perlu ditindak lanjut agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Dampak tersebut dapat dirasakan kepada masyarakat, tindak lanjut tersebut berupa penguatan dan penghargaan diberikan kepada tenaga pendidik yang telah memenuhi standar, teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada tenaga pendidik yang belum memenuhi standar, dan tenaga pendidik diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan lebih lanjut.

a. Pembinaan

Kegiatan pembinaan dapat berupa pembinaan langsung dan tidak langsung.

- 1) Pembinaan langsung yaitu pembinaan yang dilakukan terhadap hal-hal yang bersifat khusus yang perlu perbaikan dengan segera dari hasil analisis supervise.
- 2) Pembinaan tidak langsung yaitu pembinaan yang dilakukan terhadap hal-hal yang bersifat umum yang perlu perbaikan dan perhatian setelah memperoleh hasil analisis supervise.³⁶

Beberapa cara yang dapat dilakukan kepala madrasah /madrasah dalam membina tenaga pendidik untuk meningkatkan proses pembelajaran sebagai berikut:

- 1) Menggunakan secara efektif petunjuk bagi tenaga pendidik dan bahan pembantu tenaga pendidik lainnya.
- 2) Menggunakan buku teks secara efektif
- 3) Menggunakan praktek pembelajaran yang efektif yang dapat mereka pelajari selama pelatihan profesional
- 4) Mengembangkan teknik pembelajaran yang telah mereka miliki
- 5) Menggunakan metode yang fleksibel
- 6) Merespon kebutuhan dan kemampuan individual peserta didik
- 7) Menggunakan lingkungan sekitar sebagai alat bantu pembelajaran
- 8) Mengelompokkan peserta didik secara efektif
- 9) Mengevaluasi peserta didik dengan lebih akurat
- 10) Berkooperasi dengan tenaga pendidik lain agar lebih berhasil

³⁵ Lantip dian Prasojo dan Sudiyono, h.82.

³⁶ Lantip dian Prasojo dan Sudiyono, h.120-121.

- 11) Mengikutsertakan masyarakat dalam mengelola kelas
- 12) Meraih moral dan motivasi mereka sendiri.
- 13) Memperkenalkan teknik pembelajaran modern untuk inovasi dan kreatifitas layanan pembelajaran
- 14) Membantu membuktikan peserta didik dalam meningkatkan keterampilan berfikir kritis, menyelesaikan masalah dan pengambilan keputusan.
- 15) Menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif.³⁷

b. Pemantapan instrument supervisi

Dalam menetapkan instrument supervise di kelompokkan sebagai berikut:

- 1) Persiapan tenaga pendidik untuk mengajar
- 2) Instrument supervise kegiatan belajar mengajar
- 3) Komponen dan kelengkapan instrument baik instrument supervise akademik maupun non akademik
- 4) Penggandaan instrument dan informasi kepada tenaga pendidik bidang studi binaan atau kepada karyawan untuk instrument non akademik.

Dengan demikian dalam tindak lanjut supervise dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dalam pelaksanaan kegiatan tindak lanjut supervise akademik sasaran utamanya adalah kegiatan belajar mengajar
- 2) Hasil analisis dan catatan supervisor dapat dimanfaatkan untuk perkembangan keterampilan mengajar tenaga pendidik atau meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan karyawan, setidaknya-tidaknya dapat mengurangi kendala-kendala yang muncul atau yang mungkin akan muncul
- 3) Umpan balik akan memberikan pertolongan bagi supervisor dalam melaksanakan tindak lanjut supervisor
- 4) Dari umpan balik itu dapat tercipta suasana komunikasi yang tidak menimbulkan ketegangan, menonjolkan otoritas yang mereka miliki, member kesempatan untuk mendorong tenaga pendidik memperbaiki penampilan serta kinerja.³⁸

Cara-cara melaksanakan tindak lanjut hasil supervise akademik sebagai berikut:

- 1) Meriview rangkuman hasil penilaian
- 2) Apabila tujuan supervise akademik dan standar-standar pembelajaran belum tercapai, maka sebaiknya dilakukan penilaian ulang terhadap pengetahuan, keterampilan, dan sikap tenaga pendidik yang menjadi tujuan pembinaan.
- 3) Apabila ternyata memang tujuannya belum tercapai maka mulailah merancang kembali program supervise akademik tenaga pendidik untuk masa berikutnya.
- 4) Membuat rencana aksi supervise akademik berikutnya
- 5) Mengimplementasikan rencana aksi tersebut pada masa berikutnya
- 6) Ada 5 langkah pembinaan kemampuan tenaga pendidik melalui supervise akademik yaitu menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis, analisis kebutuhan, mengembangkan
- 7) strategi dan media, menilai dan revisi.³⁹

³⁷Lantip dian Prasojo dan Sudiyono, h 121-122.

³⁸Lantip dian Prasojo dan Sudiyono, h.123.

³⁹Lantip dian Prasojo dan Sudiyono, h.123-124.

B. Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Secara bahasa, kepala madrasah atau madrasah merupakan suatu pendanaan dari school principal yang mana memiliki tugas yakni menjalankan *principalship* atau kekepalan madrasah atau madrasah. Sedangkan menurut istilah kepala madrasah atau madrasah adalah segala sesuatu yang mana berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala madrasah atau madrasah.

Kepala madrasah juga adalah tenaga pendidik, namun kepala madrasah adalah tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu lembaga pendidikan (sekolah), sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁰

Kepala madrasah adalah seorang pendidik yang diberikan tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal, yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangan oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan.

Peraturan pemerintah nomor 28 tahun 1990 tentang pendidikan dasar, pasal 30 menyebutkan “ kepala madrasah dari satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintahan bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga pendidik dan tenaga pendidikan lainnya dan pendayagunaan prasarana”.⁴¹

Kepala Madrasah sebagai penanggungjawab terhadap keberhasilan madrasah, dan harus mampu menyelesaikan tugasnya. Kepala Madrasah mempunyai tugas merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan madrasah, mengatur seluruh proses belajar mengajar, mengatur hal-hal yang menyangkut kepeserta didikan, personalia, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pelajaran, keuangan, pembinaan, mengatur hubungan dengan masyarakat.

Berdasarkan pengertian diatas, yang dimaksud dengan kepala madrasah adalah seorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu madrasah agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai yang ditetapkan. Sebagai seorang kepala madrasah yang harus melaksanakan tugasnya, maka ia harus bekerja sesuai dengan fungsinya. Karena lancar atau tidaknya kegiatan, tinggi atau rendahnya profesional tenaga pendidik disuatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh jumlah tenaga pendidik dan kecakapannya dalam kegiatan belajar mengajar termasuk juga cara pengawasan kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala madrasah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di madrasah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang madrasah. Kepala madrasah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara madrasah dan masyarakat guna mewujudkan madrasah yang efektif dan efisien.⁴²

Dijelaskan di dalam Q.S As-Sajadah:24 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

⁴⁰ Sutikno sorby, *Manajemen Pendidikan* (Lombok: Holistica, 2012), h.125.

⁴¹ S.Pd Suparman, S.Pd.I, *Kepemimpinan Kepala madrasah Dan Tenaga pendidik* (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), H.16-17.

⁴² E. Mulyana, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h.187.

Artinya:”Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami”(Q.S As-Sajadah:24).

Berdasarkan firman Allah SWT diatas maka diketahui bahwasannya seorang pemimpin/kepala sekolah itu harus memberikan pengarahan, dan senantiasa berpegang teguh kepada agama dan Al-qur'an sebagai pedoman. Dalam pelaksanaannya, pekerjaan kepala madrasah merupakan pekerjaan berat, yang menuntut kemampuan ekstra. Dinas Pendidikan (dulu: Depdikbud) telah menetapkan bahwa kepala madrasah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator, dan supervisor (EMAS). Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala madrasah juga harus mampu berperan sebagai Leader, innovator, dan motivator di madrasah.

Selain itu juga memiliki wewenang untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Kepala Madrasah merupakan personel madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah.

Kepala Madrasah mempunyai wewenang dan tanggungjawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya dengan unsur Pancasila.⁴³

Kepala madrasah adalah tenaga fungsional tenaga pendidik yang diberikan tugas untuk memimpin suatu lembaga dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara tenaga pendidik yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Kata kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu kepala dan madrasah. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan madrasah adalah suatu lembaga pendidikan dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

Secara sederhana kepala madrasah dapat diartikan sebagai seorang tenaga fungsional tenaga pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara tenaga pendidik yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁴⁴

2. Peran Dan Fungsi Kepala Madrasah

Adapun penjabaran dari peranan fungsi Kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

1) Kepala Madrasah Sebagai Educator

Artinya Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah.

2) Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Artinya kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mememberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama kooperatif.

3) Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Artinya Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola keuangan.

4) Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Artinya mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

⁴³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala madrasah* (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005), h.83.

⁴⁴ Wahyo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala madrasah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h.81.

5) Kepala Madrasah Sebagai Leader

Artinya Kepala Madrasah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

6) Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Artinya Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjadikan hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

7) Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Artinya kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.⁴⁵

Sehingga dengan demikian peranan kepala madrasah sangat penting dalam mencapai kemajuan pendidikan. Seorang Kepala Madrasah harus memahami apa yang menjadi tugas dan perannya di sekolah. Kepala Madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan akan menjadi efektif apabila mampu menjalankan proses kepemimpinannya yang mendorong, mempengaruhi dan menggerakkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Fungsi utamanya adalah menciptakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pola kebijaksanaan dan kecakapan serta kemampuan Kepala Madrasah dalam memimpin pendidikan terutama terhadap tenaga pendidik-tenaga pendidikny agar tujuannya tercapai secara efektif dan efisien.

Kepala madrasah perlu menjalankan fungsi kepemimpinan secara operasional sesuai dengan kelembagaan. Adapun fungsi kepala madrasah menurut Roe dan Drake, yaitu:

- a. Mendorong dan memotivasi staf untuk kinerja maksimal,
- b. Mengembangkan staf secara realistis dan bertujuan dari akuntabilitasn pengajaran (memonitor program pengajaran dan proses pengajaran),
- c. Bekerja dengan staf dalam mengembangkan dan melaksanakan evaluasi staf,
- d. Bekerja dengan staf dalam menyusun rencana untuk evaluasi dan pelaporan kemajuan pelajar,
- e. Membangun pusat sumber belajar dan dan menata penggunaannya,
- f. Mengembangkan kerjasama dengan staf dalam mengembangkan keprofesionalan yang dinamis dan program pelayanan pendidikan sendiri.

3. Syarat-syarat Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan pimpinan dalam salah satu bidang pendidikan yaitu di madrasah. Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus mempunyai persyaratan yang harus dimiliki sehingga dalam membuat dan menerapkan kebijakan sesuai dengan tujuan pendidikan yang ada dalam madrasah.

Menurut John D. Millet yang dikutip Imam Moedjiono, yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

- a. Kesehatan yang baik, kekuatan pribadi dan ketahanan fisik.
- b. Memahami tugas pokok, komitmen pribadi terhadap kegiatan atau tujuan bersama, antusias, kepercayaan diri.
- c. Mempunyai perhatian terhadap orang lain, ramah tamah.

⁴⁵E. Mulyana, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h.97-98.

- d. Intelegensi (tidak perlu memiliki pengetahuan yang mendetil atau ahli, tetapi mempunyai “*common sense*” yang baik). Selalu siap, cepat dan tepat memahami unsur-unsur yang esensial dari informasi yang diperlukan.
- e. Integritas, memahami kewajiban moral dan kejujuran, berkemauan untuk ikut serta dalam pendapatan tujuan bersama, berkemampuan untuk menetapkan standar atau norma tingkah laku pribadi yang akan menghasilkan sikap hormat dari orang lain.
- f. Sikap persuasif, kemampuan mempengaruhi orang lain untuk menerima keputusan-keputusannya.
- g. Kritis, kemampuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan orang-orang yang bekerja sama dengannya dan bagaimana memperoleh kemanfaatan secara maksimal bagi organisasi.
- h. Kesetiaan yaitu mempunyai perhatian penuh kepada kegiatan bersama dan juga terhadap orang-orang yang bekerja dengannya, serta mempunyai semangat untuk mempertahankan kelompoknya terhadap serangan dari luar.⁴⁶

Menurut George R. Terry yang dikutip Imam Moedjiono, sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

- a. Sehat rohani dan jasmani.
- b. Mempunyai stabilitas dalam perasaan (emosi).
- c. Mempunyai pengetahuan yang luas tentang hubungan antar manusia.
- d. Keinginan menjadi pemimpin timbul dari dalam.
- e. Cakap mengadakan komunikasi baik secara lisan maupun tertulis.
- f. Cakap mengajar.
- g. Cakap dalam bidang sosial, artinya suka menolong, senang kalau ada orang-orang bawahannya maju, ramah, menghargai pendirian orang lain dan sebagainya.
- h. Mempunyai kecakapan teknis, artinya mempunyai kecakapan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mendelegasikan kekuasaan, melakukan pengawasan dan sebagainya.⁴⁷

Menurut Alben Ambarita, agar dapat mengelola madrasah secara professional, pemimpin pelaksana (kepala) madrasah dituntut memiliki serangkaian keahlian yakni:

- a. Keahlian Kepemimpinan (*leadership*)
- b. Keahlian Mendidik (edukatif)
- c. Keahlian Manajemen
- d. Keahlian Administrasi
- e. Sebagai seorang manajer
- f. Keahlian Motivasi.⁴⁸

Dari pendapat tentang syarat-syarat yang harus dimiliki seorang kepala madrasah dapat dipahami bahwa seseorang yang menjadi kepala madrasah harus memiliki kesehatan jiwa dan fisik, memiliki sifat serta kemampuan tertentu yang berkaitan dengan bidang kepemimpinannya. Kesehatan jiwa dan fisik merupakan syarat utama seorang kepala madrasah, dengan begitu kepala madrasah mampu menjalankan tugasnya dalam memimpin serta sifat dan kemampuan yang lain akan berjalan apabila dilaksanakan dengan kesehatan yang optimal. Sifat yang harus dimiliki kepala madrasah adalah sifat kritis dan kesetiaan terhadap anggota organisasinya. Seorang kepala madrasah harus mempunyai kemampuan dalam menjalankan

⁴⁶ Imam Moedjiono, *Kepemimpinan Dan Keorganisasian* (Yogyakarta: UII Press, 2002), h.44.

⁴⁷ Imam Moedjiono, h.44.

⁴⁸ Ambarita, *Kepemimpinan Kepala madrasah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015).

tanggung jawab, menerapkan keterampilan-keterampilan konseptual, memotivasi para bawahan serta mampu memahami implikasi dan perubahan yang ada pada anggota kepengimpinannya. Kepala madrasah harus mempunyai integritas dan kecakapan di dalam memimpin.

Pengangkatan seorang kepala madrasah juga harus mempunyai kualifikasi tertentu. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional dikatakan bahwa “Untuk diangkat sebagai kepala madrasah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala madrasah/madrasah yang berlaku nasional.” Sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi kepala madrasah/madrasah, maka seorang kepala madrasah madrasah Dasar/Madrasah Ibtida’iyah harus memiliki kualifikasi, baik kualifikasi umum maupun kualifikasi khusus.

Kualifikasi Umum kepala madrasah/madrasah:

- a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonpendidikan pada pertengahan pendidikan tinggi yang terakreditasi dan diutamakan yang berpendidikan S2 kependidikan atau nonkependidikan yang relevan.
- b. Berusia setinggi-tingginya 56 tahun atau 4 tahun sebelum mencapai batas usia pensiun.
- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang madrasah masing-masing, kecuali di TK/RA memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 tahun di TA/RA.
- d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi PNS dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Kualifikasi khusus kepala madrasah/madrasah SD/MI:

- a. Berstatus sebagai tenaga pendidik SD/MI.
- b. Memiliki sertifikat pendidik SD/MI.
- c. Memiliki sertifikat kepala madrasah SD/MI yang diterbitkan oleh LPTK atau lembaga lain yang terakreditasi.⁴⁹

Selain syarat seorang pemimpin yang dikemukakan diatas, wahjosumidjo menambahkan bahwa pengangkatan dan penempatan kepala madrasah paling tidak mempertimbangkan terhadap faktor-faktor pendorong, seperti:

- a. Kepala madrasah adalah pimpinan yang mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah.
- b. Kepala madrasah memiliki dan senantiasa meningkatkan kemampuan pengabdian, dan kreatifitas agar dapat melakukan tugas-tugas secara professional.
- c. Penetapan kepala madrasah harus didasarkan atas persyaratan dan tata cara yang diatur dalam keputusan, melalui identifikasi, rekrutmen, seleksi dan diklat.

Berdasarkan UU peraturan menteri, kepala madrasah yang ditunjuk sebagai pemimpin sebuah madrasah harus memenuhi standar kualifikasi akademik sesuai tingkat madrasah yang dipimpin, dengan kualifikasi akademik artinya kepala madrasah sudah mempunyai bekal pendidikan serta kemampuan dalam memimpin, sehingga dalam implementasinya tidak mengalami hambatan-hambatan dalam mengatur madrasah tersebut. Selanjutnya, pengangkatan kepala madrasah hendaknya mempertimbangkan potensi yang ada pada kepala madrasah. Potensi yang harus diperhatikan tersebut yaitu potensi yang berkaitan dengan kepemimpinan.

⁴⁹ Ambarita, h.110.

4. Kompetensi Kepala madrasah

Agar dapat mengelola madrasah secara professional, kepala madrasah harus memiliki serangkaian keahlian. Keahlian kepala madrasah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala madrasah yaitu:

a. Keahlian Kepemimpinan (*leadership*)

Sebagai kepala madrasah harus mampu memimpin diri sendiri dan orang lain. Seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan biasanya memiliki mental yang teguh, memegang prinsip, dan tidak mudah menyerah.

b. Keahlian Mendidik (*edukatif*)

Akan lebih ideal jika kepala madrasah berasal dari tenaga pendidik, kepala madrasah yang memiliki pengalaman mendidik memungkinkan akan menghayati peran, fungsi dan tugas-tugasnya sebagai kepala madrasah. Dengan begitu dia dapat membimbing dan mengarahkan para guru dan peserta didik dalam konteks mendidik. Itulah sebabnya kepala madrasah harus memiliki keahlian mendidik.

c. Keahlian Manajemen

Kepala madrasah dituntut untuk memiliki keahlian manajemen karena kepala madrasah berperan dalam mengelola seluruh program, asset, tenaga, dan keuangan madrasah agar mampu mengantarkan pada target-target kerja yang efektif. Kunci keberhasilan kepala madrasah bergantung pada keahlian dalam perencanaan, di dalam manajemen ketepatan perencanaan adalah separuh dari keberhasilan.

d. Keahlian Admisistrasi

Dengan adanya kemampuan di bidang admisitrasi, kepala madrasah mampu memonitor kekurangan dan kelebihan, keberhasilan dan kegagalan, keuntungan dan kerugian, bahkan peningkatan atau penurunan kinerja.

e. Sebagai Seorang Manajer

Sebagai seorang manajer kepala madrasah harus mampu melakukan penawasan atau kontrol (*supervisi*) terhadap cara kerja dan hasil kerja bawahannya. Kepala madrasah sebagai supervisor harus mampu mengemban tugas-tugasnya.

f. Keahlian Motivasi

Kepala madrasah harus memiliki pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang memberi semangat, dorongan/dukungan terhadap para tenaga pendidik, peserta didik, pegawai, wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan madrasah.⁵⁰

Seorang kepala madrasah harus memiliki prasyarat kemampuan kepemimpinan yang meliputi: karakter dan moral yang tinggi, semangat dan kemampuan intelektual, kematangan dan keseimbangan emosi, kematangan dan penyesuaian sosial, kemampuan kepemimpinan, kemampuan mendidik dan mengajar, serta kesehatan dan penampakan jasmani. Kepala madrasah hendaknya memiliki kualitas kepribadian yang kuat dan unggul serta memenuhi syarat kompetensi akademik yang relevan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya.

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah merupakan tokoh kunci bagi keberhasilan sebuah madrasah/madrasah. Kepala madrasah merupakan pemimpin komunitas madrasah yang paling bertanggung jawab mewujudkan cita-cita komunitas tersebut kedepan. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas tentang hendak dibawa kemana madrasah atau madrasah yang dipimpinnya.⁵¹

⁵⁰ Ambarit, h. 93-95.

⁵¹ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala madrasah, Konsep Dan Aplikasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h.3-4.

Kompetensi yang perlu dimiliki kepala madrasah meliputi:

a. Kompetensi merumuskan Visi

Dalam konteks pendidikan, pengembangan visi merupakan tugas utama pemimpin organisasi sebagai salah satu aspek sentral kepemimpinan pendidikan. Visi pemimpin pendidikan adalah elemen untuk menjadikan madrasah sebagai tempat berlangsungnya belajar. Karena itu visi hendaknya dijadikan atribut utama bagi pembuat kebijakan pendidikan mengingat tanggung jawabnya dalam mengembangkan, mengkomunikasikan, dan menerapkan kebijakan guna merespon secara tepat berbagai permasalahan dan tuntutan yang muncul.

b. Kompetensi Merencanakan Program

Kompetensi kepala madrasah dalam merencanakan program meliputi kemampuan dalam menetapkan tujuan-tujuan madrasah yang didasarkan pada kebutuhan-kebutuhan pendidikan dan masyarakat. Menetapkan keadaan pendidikan saat ini pada suatu masyarakat tertentu, merumuskan program khusus tentang tujuan-tujuan bagi madrasah, dan menetapkan rangkaian tindakan yang perlu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, mewujudkan rencana menjadi tindakan, secara rutin mengadakan penilaian terhadap pencapaian program, dan merencanakan kembali jika hasil penilaian menyatakan bahwa standar yang diinginkan belum tercapai.

c. Kompetensi Membangun Komunikasi

Mengingat peranan komunikasi sangat penting untuk mengkoordinasikan sumberdaya madrasah dan penyampaian pesan program ataupun kebijakan madrasah, maka kepala madrasah perlu memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengemukakan pendapat sehingga tercipta komunikasi dua arah, berperan sebagai pengarah, pengatur pembicaraan, perantara dan pengambil kesimpulan, bersikap terbuka, tidak memaksakan kehendak dan menciptakan suasana demokratis dan persahabatan (kolegialitas).

d. Kompetensi Hubungan Masyarakat dan Kerjasama

Untuk melibatkan masyarakat, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk memfasilitasi pertemuan-pertemuan atau rapat-rapat dengan anggota masyarakat. Pertemuan berkaitan dengan penyusunan program madrasah, evaluasi program yang telah dilaksanakan ataupun dalam rangka pertanggungjaaban komite madrasah.

e. Kompetensi Mengelola Sumber daya Manusia

Peran sebagai *Fasilitator* dilakukan kepala madrasah dalam pengelolaan sumberdaya manusia terutama dalam pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan. Sebagai fasilitator, kepala madrasah harus memiliki kompetensi dalam proses pengambilan keputusan partisipatif yang efektif.

f. Kompetensi Pengambilan Keputusan

Keberhasilan kepala madrasah dalam mengambil keputusan di madrasah sangat ditentukan oleh nilai-nilai yang dianut oleh warga madrasah serta tinggi rendahnya keyakinan mereka terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi berbagai masalah yang dihadapi.

g. Kompetensi Mengelola Konflik

Keberadaan konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain bahwa konflik selalu hadir dan tidak dapat dielakkan. Konflik sering muncul dan terjadi pada setiap organisasi. Konflik atau pertentangan pada kondisi tertentu mampu mengidentifikas

sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan, bahkan dapat menjelaskan kesalahpahaman.⁵²

Dari kompetensi-kompetensi kepala madrasah diatas maka dapat disimpulkan kepala madrasah dapat melaksanakan tugas dengan baik apabila didasari oleh kemampuan dalam memimpin anggota, keterampilan konseptual dan hubungan manusiawi, mampu berkomunikasi dengan tenaga pendidik maupun dengan pihak atasan, mampu menilai kinerja tenaga pendidik dan staf administrasi, kemampuan menganalisis masalah, mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Kemampuan sbagaimana dimaksud merupakan wujud dari kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah dalam menjalankan tugas.

5. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasahny, oleh karena itu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.

h. Membuat perencanaan

Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap organisasi atau lembaga dan setiap kegiatan, baik perseorangan maupun kelompok. Sesuai dengan ruang lingkup administrasi madrasah, maka rencana atau program tahunan hendaknya mencakup bidang-bidang yaitu program pengajaran, kepeserta didikan, kepegawaian, dan perlengkapan.⁵³

i. Menyusun organisasi madrasah

Organisasi merupakan fungsi administrasi dan manajemen yang disamping perencanaan. Kepala madrasah sebagai administrator pendidikan perlu menyusun organisasi madrasah yang dipimpinnya, dan melaksanakan pembagiantugas serta wewenangnya kepada kepada tenaga pendidik-tenaga pendidik dan pegawai madrasah sesuai dengan struktur organisasi madrasah yang telah disusun dan disepakati.

Untuk menyusun organisasi madrasah yang baik perlu di perhatikan prinsip-prinsi yaitu mempunyai tujuan, para anggota kesatuan arah sehingga dapat menimbulkan kesatuan tindakan, para anggota dapat menerima dan memahami tujuan, adanya kesatuan perintah, adanya keseimbangan anantara wewenang dan tanggung jawab seseorang di dalam organisasi, adanya pembagian tugas pekerjaan yang sesuai dengan kemapuan, struktur organisasi hendaknya disusun sesederhana mungkin sesuai dengan kebutuhan coordinator, pengawasan, dan pengendalian, pola oranisasi hendaknya relatif permanen, adanya jaminan keamanan dalam bekerja.

j. Bertindak sebagai koordinator dan pengarah

Adanya koordinator serta pengarah yang baik dan berkelanjutan dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat antar bagian madrasah.

k. Melaksanakan pengelolaan kepegawaian

Tugas-tugas pengelolaan kepegawaian sebagai besar dikerjakan oleh bagian tata usaha madrasah seperti pebgusulan tenaga pendidik baru, kenaikan pangkat tenaga pendidik-tenaga pendidik dan pegawai madrasah.⁵⁴

⁵² Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Organisasi Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.36-46.

⁵³ Drs. M. Ngalim Purwanto, h. 106.

⁵⁴ Drs. M. Ngalim Purwanto, h 111.

6. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Pembelajaran

Kepala madrasah sebagai penanggung jawab penyelenggaraan pembelajaran yang memiliki efek besar kepada peningkatan mutu proses pembelajaran di madrasah, Kepala madrasah harus memperhatikan peserta didik dalam belajar, yang akan menuntut perbaikan proses pembelajaran yang terus menerus sesuai perkembangan belajar peserta didik dan perkembangan iptek.

Upaya kepala madrasah untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensi tenaga pendidik yang menjadi factor pendukung utama bagi keberhasilan proses pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi belajar para peserta didik. Pembelajaran yang efektif dan bermutu ditentukan berbagai faktor yang terkait dengan pengembangan, evaluasi pembelajaran. Semua itu kepala madrasah ikut serta untuk menjamin terlaksananya melalui supervisi, monitoring dan perkembangan tenaga pendidik dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran.

Supervisi akademik oleh kepala madrasah menjadi hal yang sangat penting dalam upaya berjalannya pembelajaran yang efektif dan bermutu, dengan melihat kemajuan peserta didik melalui monitoring, upaya membantu tenaga pendidik dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu proses pembelajaran.

7. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Pelaksanaan supervise oleh kepala madrasah, maka harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan proses belajar mengajar. Pengawasan dan pengendalian merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di madrasah terarah sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan pencegahan agar tenaga pendidik tidak melakukan penyimpangan dan berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya. Tugas supervisor sebagai berikut:

- a. Tugas Perencanaan
- b. Tugas administrasi
- c. Partisipasi secara langsung dalam pengembangan kurikulum
- d. Melaksanakan demonstrasi untuk tenaga pendidik-tenaga pendidik.
- e. Melaksanakan penelitian.

Dalam menjalankan tugasnya supervise berfungsi membantu, memotivasi, dan mengajak ikut sertakan tenaga pendidik dalam memperbaiki proses belajar mengajar. Peranan supervise itu dapat membantu tenaga pendidik dalam menghadapi kesulitan belajar mengajar. Seorang supervisor dapat berperan sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok dan evaluasi.⁵⁵

Kesanggupan dan kemampuan seorang kepala madrasah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi supervisor antara lain:

- a. Lingkungan masyarakat tempat madrasah itu berada.
- b. Besar kecilnya madrasah yang menjadi tanggung jawab madrasah.
- c. Tingkatan dan jenis madrasah.
- d. Keadaan tenaga pendidik-tenaga pendidik dan pegawai yang tersedia.
- e. Kecakapan dan keahlian kepala madrasah itu sendiri.

Unsur-unsur penting dalam suatu program supervisi terhadap tenaga pendidik-tenaga pendidik untuk membantu meningkatkan kemampuannya adalah sebagai berikut:

⁵⁵Cut Suryani, 'Implementasi Supervise Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di Min Sukadamai Kota Banda Aceh', *Jurnal Ilmian Didaktika*, Vol. 16 No..1 (2015), h.28-29.

- a. Tindakan yang perlu dilakukan untuk memperbaiki situasi pembelajaran disekolah
- b. Bantuan apakah yang data diberikan supervisor secara sendiri dan dengan kerja sama untuk memperbaiki situasi pembelajaran.
- c. Teknik supervisi manakah yang tepat dipergunakan.

Dari penjelasan di atas, kepala madrasah diharapkan dapat menyusun suatu program supervisi yang mampu memberikan batuan-bantuan kepada tenaga pendidik agar mereka memperbaiki dirinya sendiri secara maksimal untuk menyusun suatu program supervisi perlu diperhatikan beberapa asas utama dalam supervisi yaitu:

- a. Tenaga pendidik-tenaga pendidik harus sebanyak mungkin dilibatkan dalam pengembangan program supervisi.
- b. Program supervisi harus dirancang dan dibangun untuk memenuhi minat dan keperluan tenaga pendidik.
- c. Tenaga pendidik-tenaga pendidik harus merasa bebas untuk memilih bagian-bagian program yang mempunyai arti bagi mereka.
- d. Program supervisi harus disesuaikan dengan dana, personil, bahan dan perlengkapan yang cukup.
- e. Program supervisi harus meliputi kegiatan penilaian yang terus menerus.

Selanjutnya selain memperhatikan asas-asas dan unsur-unsur supervisi, kepala madrasah juga harus memperhatikan indikator-indikator supervisor yaitu:

- a. Tahap pertemuan awal
- b. Tahap observasi kelas
- c. Tahap pertemuan umpan balik

Dari penjelasan diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan jika supervisor dapat menyusun program supervisi pada taraf intelektual yang tinggi serta memperhatikan unsur-unsur, asas-asas, dan indikator supervisor, suatu program supervisi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam pembelajaran.

8. Kewajiban Kepala Madrasah

Kepala madrasah tidak hanya menjalankan tugas dan fungsinya saja, namun ada beberapa kewajiban yang perlu dipenuhi oleh seorang kepala madrasah. Dari beberapa kewajiban kepala madrasah maka akan menghasilkan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik tersebut. Kewajiban utama kepala madrasah menurut Roe dan Drake, yaitu:

- a. Memelihara secara baik rekor madrasah bagi semua bidang,
- b. Mempersiapkan laporan bagi kantor pusat (Dinas Pendidikan Daerah) dan lembaga lain,
- c. Pengembangan anggaran dan pengawasannya,
- d. Administrasi personil,
- e. Disiplin pelajar,
- f. Menyusun jadwal dan memelihara pelaksanaan kegiatan,
- g. Mengembangkan administrasi
- h. Memantau program dan proses pengajaran sebagaimana diatur oleh kantor pusat (Dinas Pendidikan).⁵⁶

Dalam menjalankan kewajiban kepala madrasah tidak hanya sendiri tetapi memerlukan bantuan dengan cara melibatkan tenaga pendidik dan komite madrasah dalam pengambilan

⁵⁶ Syafaruddin, *Kepemimpinana Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Pustaka Setia, 2015),h.151.

keputusan, melakukan komunikasi kepada orang tua/wali peserta didik dan masyarakat, dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan, dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan atau prestasi serta sanksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik.

Kepala madrasah bertanggung jawab atas tugas manajemen/ administrasi dan melakukan kegiatannya dalam menangani pengajaran dan sumber daya untuk kelancaran proses pengajaran, melakukan program supervisi, dan proses pengajaran memerlukan kantor tertentu di lingkungan madrasah. Kepala madrasah juga bertanggungjawab atas perencanaan partisipatif mengenai pelaksanaan kurikulum dan merealisasikan visi misi dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

Maka dapat di kesimpulan bahwa kepala madrasah dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya harus meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, dimana peningkatan profesionalisme tenaga pendidik merupakan hasil dari gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah, apabila gaya kepemimpinannya bagus maka output didalam madrasah tersebut akan bagus.

9. Tugas-Tugas Kepala Madrasah

Kepala madrasah pada hakikat nya adalah tenaga pendidik yang diberi tugas tambahan. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mulyasa menyatakan bahwa erat hubungan nya anantara mutu kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan madrasah seperti disiplin madrasah, dan iklim madrasah. Kepala madrasah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan madrasah. Hal ini sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala madrasah/Madrasah, disebut bahwa —kepala madrasah mengelola tenaga pendidik dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. Menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran.⁵⁷

Sebagai pemimpin kepala madrasah memiliki tugas-tugas yang sangat setrategis dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, seperti berikut:

- a. Membuat perencanaan; berkaitan dengan program pengajaran, kepeserta didikan, pembinaan tenaga pendidik, pengembangan kurikulum, dan pelaksanaan pengembangan aktivitas peserta didik yang bersifat intra dan ekstrakurikuler;
- b. Pengembangan dan pemberdayaan kepegawaian;
- c. Pengelolaan administrasi keuangan
- d. Pengembangan sarana dan prasarana madrasah

Keterujian kepala madrasah sebagai seorang pemimpin adalah dalam memecahkan masalah dan melibatkan semua bawahannya sesuai dengan kapasitas dan keahliannya. Gagasan pemecahan masalah ditampung dari seluruh bawahannya, yang diberikan kesempatan untuk memberikan contoh pemecahan masalah. dengan cara ini, seorang pemimpin telah melakukan proses kaderisasi kepemimpinan.

Seperti ayat yang terkandung dalam surah (QS. An-Nissa : 58)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

⁵⁷ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.24.

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”*. (Q.S. An-Nissa :58)

Pengambilan keputusan yang dilakukan kepala madrasah sebagai pemimpin harus mengacu pada pandangan rasional dan kebijakan yang telah dimusyawarahkan dengan seluruh bawahannya. Oleh sebab itu, dalam menetapkan alternatif pemecahan masalah, kepala madrasah harus memperhatikan hal-hal berikut:

- a. Sumber dan latar belakang permasalahan
- b. Alasan pentingnya permasalahan yang ada mendapat perhatian serius,
- c. Kelompok dan institusi yang menjadi sasaran suatu keputusan program,
- d. Keuntungan yang dapat diraih,
- e. Program yang telah dilaksanakan berkaitan dengan masalah yang dihadapi,
- f. Tujuan yang ingin dicapai,
- g. Kerangka analisis berkisar pada macam-macam alternatif, metodologi, dan asumsi,
- h. Alternatif, yakni uraian, efektifitas, biaya, pengaruh sampinga, keterangan tentang ranking alternatif, dan pertimbangan lainyang diperlukan,
- i. Saran tindaan dan lampiran

Kepala madrasah harus kreatif dan mampu memiliki ide dan inisiatif yang menunjang perkembangan madrasah. Ide kreatifnya dapat digunakan untuk membuat perencanaan, menyusun organisasi masalah, memberikan pengarahan, dan mengatur pembagian kerja, mengelola kepegawaian yang ada dilingkungan madrasah agar seluruh proses administrasi disekolah yang dipimpin nya dapat berjalan dengan lancar dan mampu mencapai tujuan yang diharapka. Untuk itu kepala madrasah harus melibatkan para tenaga pendidik, petugas administrasi dan bagian lainnya atau pemerintah setempat agar rencana yang telah disusun dapat dilaksanakan dengan sebaiknya.⁵⁸

Dianantara penyelenggaraan pendidikan yang harus selalu dibina secara terus menerus oleh kepala madrasah adalah:

- a. Program Pengajaran,
- b. Sumber daya manusia,
- c. Sumberdaya yang bersifat fisik,
- d. Hubungan kerjasama antara madrasah dengan masyarakat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh para pakar, bahwa seorang kepala madrasah dan madrasah yang berhasil menunjukkan adanya :

- a. Keterkaitan terhadap perbaikan pengajaran,
- b. Pengetahuan dari/dan partisipasi partisipasi yang kuat didalam aktivitas kelas,
- c. Pemantauwan terhadap penggunaan efektifitas waktu pelajaran,
- d. Usaha membantu efektifitas program tentang hal-hal yang berkaitan dengan pelajaran,
- e. Memiliki sikap positif kearah para tenaga pendidik, pustakawan, laboran sebagai suatu usaha memperbaiki program pengajaran.

⁵⁸ Tantang, *Supervisi Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2016), h.90.

10. Standar Kepala Madrasah

Membahas mengenai kepala madrasah, ada beberapa standar kepala madrasah yang harus dimiliki yaitu kualifikasi umum dan kualifikasi khusus. Kualifikasi umum kepala madrasah, yaitu:

- a. Memiliki kalifikasi akademik sarjana (S-1) atau diploma empat (D-4) kependidikan atau non kependidikan pada pertnaga pendidikan tinggi yang terakreditasi.
- b. Pada waktu diangkat sebagai kepala madrasah harus berusia setinggitingginya 56 tahun
- c. Memiliki pengalaman mengajar minimal 5 tahun menurut jenjang madrasah masing-masing, kecuali TK/RA memiliki pengalaman mengajar minimal 3 tahun
- d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi PNS dan bagi non PNS di setarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

11. Indikator Kepala Madrasah

Kepala madrasah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari dan memahami tiga hal :

1. Mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di madrasah
2. Apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas madrasah
3. Bagaimana mengelola madrasah secara efektif untuk mencapai prestasi tinggi.

Kemampuan menjawab pertanyaan tersebut dapat menjadi tolok ukur sebagai standar kelayakan apakah seseorang dapat menjadi kepala madrasah atau tidak. Menurut Greenfield di dalam buku Mulyasa indikator kepala madrasah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok yaitu :

- a. Komitmen terhadap visi madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya
- b. Menjadikan visi madrasah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin madrasah
- c. Senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja tenaga pendidik di kelas. Penyampain tersebut sejalan dengan temuan heck, dkk.

Menurutnya prestasi akademik dapat diprediksi berdasarkan pengetahuan terhadap perilaku kepemimpinan kepa madrasah. Hal itu dapat dipahami kerana proses kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh terhadap kinerja madrasah secara keseluruhan. Proses kepemimpinan kepala madrasah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang digunakan. Dari berbagai kepemimpinan kepala madrasah gaya kepemimpinan situasional lebih cenderung digunakan karena lebih fleksibel. Selain pendekatan situasional, terdapat indikato-indikator kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, yaitu :

- a. Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka.
- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para tenaga pendidik, peserta didik, dan warga madrasah lainnya.
- d. Menekankan kepada tenaga pendidik dan dan seluruh warga madrasah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- e. Memantau kemampuan belajar peserta didik dengan melalui tenaga pendidik sesering mungkin berdasarka data prestasi belajar.
- f. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite madrasah, tenaga pendidik dan warga madrasah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian.
- g. Membimbing dan mengarahkan tenaga pendidik dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan professional.

- h. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritas dan peruntukannya.
- i. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
- j. Memberikan kedudukan terhadap para tenaga pendidik untuk menegakkan disiplin peserta didik.
- k. Memperhatikan kebutuhan peserta didik, tenaga pendidik, staf, orang tua dan masyarakat sekitar madrasah.
- l. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi tenaga pendidik, peserta didik, dan seluruh warga madrasah.
- m. Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga madrasah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran di madrasah.
- n. Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.
- o. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif dan produktif.
- p. Menjamin kebutuhan peserta didik, tenaga pendidik, staf, orang tua, dan masyarakat sebagai pusat kebijakan.
- q. Memiliki komitmen yang jelas terhadap penjaminan mutu lulusan.
- r. Memberikan ruang pemberdayaan madrasah kepada seluruh warga madrasah.

Dapat disimpulkan bahwa tugas kepala madrasah untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. Melalui jalinan kemitraan yang baik maka fungsi kepala madrasah sebagai inovator dan motivator memiliki peran strategis yang tepat untuk menjalin komunikasi yang harmonis dengan lingkungannya, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah yang ia pimpin. Sebagai pemimpin, kepala madrasah juga memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, motivasi ini dapat ditimbulkan melalui pengaturan lingkungan yang baik, pengaturan suasana yang kondusif dan komunikatif, disiplin yang sinergis sesama komponen warga madrasah.

C. Supervisi Akademik Kepala Madrasah

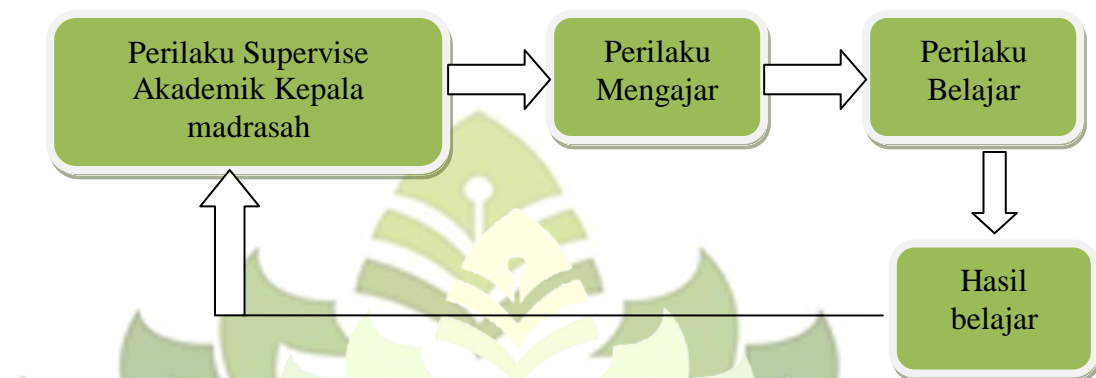
Supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada tenaga pendidik, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Dengan cara itu tenaga pendidik dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperhatikan kinerjanya. Dalam konteks profesi pendidikan khususnya profesi mengajar, mutu proses dan hasil pembelajaran merupakan refleksi dari kemampuan profesional tenaga pendidik. Yang menjelaskan perilaku supervise akademik kepala madrasah, perilaku mengajar dan hasil. Sedangkan Syaiful Sagala memberikan definisi Supervisi akademik adalah bantuan dan pelayanan yang diberikan kepada tenaga pendidik agar mau terus belajar, meningkatkan kualitas pembelajarannya menumbuhkan kreativitas tenaga pendidik memperbaiki bersama-sama dengan cara melakukan seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, model dan metode pengajaran, dan evaluasi pengajaran untuk meningkatkan kualitas pengajaran, pendidikan, dan kurikulum dalam perkembangan dari belajar mengajar dengan baik agar memperoleh hasil lebih baik.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik yaitu hal-hal yang berlangsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu peserta didik sedang dalam proses belajar mengajar.

Pelaksanaan supervisi merupakan tugas kepala madrasah untuk melakukan pengawasan terhadap tenaga pendidik-tenaga pendidik dan staf madrasah. Kegiatan ini juga mencakup penelitian, penentuan berbagai kebijakan yang diperlukan, pemberian jalan keluar bagi permasalahan yang dihadapi oleh seluruh pegawainya.

Kepala madrasah dalam keudukannya sebagai supervisor bertugas membimbing para tenaga pendidik dalam menentukan bahan pelajaran yang dapat meningkatkan potensi peserta didik, memilih metode yang akan digunakan dalam proses belajar-mengajar, menyelenggarakan rapat dewan tenaga pendidik dan mengadakan kunjungan antar kelas selain itu mengadakan penilaian cara dan metode yang digunakan oleh tenaga pendidik.

Gambar 2.1
Hubungan perilaku supervisi akademik kepala madrasah, perilaku mengajar, dan perilaku belajar dsn hasil mengajar.



Supervisi akademik kepala madrasah adalah bagian dari supervise pendidikan yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik, sehingga ditujukan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran.

Supervisi akademik kepala madrasah adalah bentuk profesional kepada tenaga pendidik, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang obyektif, sehingga dengan cara ini tenaga pendidik dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperbaiki kinerja mengajar.

Program supervisi akademik kepala madrasah biasanya berisikan kegiatan yang akan dijalankan untuk memperbaiki kinerja mengajar tenaga pendidik dalam meningkatkan situasi pembelajaran yang menjadi tanggung jawab. Program supervise akademik kepala madrasah harus realistic dan dapat dilaksanakan sehingga benar-benar membantu mempertinggi kinerja mengajar tenaga pendidik.

Program supervisi akademik kepala madrasah ber prinsip kepada pembinaan tenaga pendidik yang menyediakan motivasi yang kaya bagi pertumbuhan kemampuan profesional dalam mengajar. Program supervise akademik yang baik berisi kegiatan untuk meningkatkan kemampuan profesional tenaga pendidik sebagai berikut:

- a. Kemampuan menjabarkan kurikulum kedalam program catur wulan
- b. Kemampuan menyusun perencanaan mengajar atau satuan pelajaran.
- c. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik.
- d. Kemampuan menilai proses dan hasil belajar
- e. Kemampuan untuk member umpan balik secara teratur dan terus menerus
- f. Kemampuan membuat dan menggunakan alat bantu mengajar secara sederhana.
- g. Kemampuan menggunakan lingkungan sebagai sumber dan media pengajaran.
- h. Kemampuan membimbing dan melayani murid yang mengalami kesulitan

- i. Kemampuan mengatur waktu dan menggunakan secara efisien untuk menyelesaikan program-program belajar murid.
- j. Kemampuan memberikan pelajaran dengan memperhatikan perbedaan individu di antara para peserta didik.
- k. Kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar dan kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pembelajaran peserta didik.⁵⁹

Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan mempunyai tugas untuk meningkatkan mutu pembelajaran, memotivasi, membimbing serta membantu tenaga pendidik-tenaga pendidik agar meningkatkan kompetensi pedagogik melalui supervisi. Untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik seorang supervisor harus memiliki ciri-ciri dan sifat-sifat seperti berikut:

- a. Berpengetahuan luas tentangseluk-beluk semua pekerjaan yang berada di bawah pengawasannya.
- b. Menguasai/memahami benar-benar rencana dan program yang telah digariskan yang akan dicapai oleh setiap lembaga atau bagian.
- c. Berwibawa dan memilikikecakapan praktis tentangteknik-teknik kepengawasan, terutama *human relation*.
- d. Memiliki sifat-sifat jujur, tegas konsekuen, ramah dan rendah hati.
- e. Berkemauan keras, rajin bekerja demi tercapainya tujuan atau program yang telah digariskan/disusun.

Jadi supervisi akademik kepala madrasah merupakan upaya seorang kepala madrasah dalam pembinaan tenaga pendidik agar tenaga pendidik dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar peserta didik.

⁵⁹Iis Yeti Suhayari, 'Supervise Akademik Kepala madrasah, Budaya madrasah An Kinerja Mengajar Tenaga pendidik', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.XVI No.1 (2013), h.43.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Supervisi Akademik

1. Konsep Supervisi Akademik

Kepala madrasah adalah jabatan yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala madrasah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas. Oleh sebab itu, kepala madrasah pada hakikatnya adalah pejabat formal sebab pengangkatannya melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku.

Kemudian wahjosumidjo mengutip bahwasannya kepala madrasah adalah “seorang tenaga fungsional tenaga pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar-mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara tenaga pendidik yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.

Berdasarkan dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah seorang tenaga pendidik yang dilimpah gandakan tugasnya untuk membina, mengarahkan bawahannya. Dengan sistem yang diangkat secara langsung dan teratur berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Peran penting kepala madrasah dalam menggerakkan madrasah meliputi:

- a. kepala madrasah sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan madrasah.
- b. kepala madrasah harus memahami tugas dan fungsi serta memiliki kepedulian kepada staf dan peserta didik.

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para tenaga pendidik dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para tenaga pendidik dengan mengajukan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para tenaga pendidik, baik sebagai individu maupun berkelompok.

Perilaku instrumental kepala madrasah merupakan tugas-tugas kepala madrasah diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para tenaga pendidik, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan Visi, Misi dan tujuan madrasah.

Dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, para pejabat daerah harus paham tentang pentingnya kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan tingkat madrasah yang memiliki peran penting dalam mewujudkan madrasah efektif, dan pembelajaran yang berkualitas, kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, antara lain dapat di analisis berdasarkan kriteria berikut ini:

- a. Mampu memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan serta seluruh warga madrasah lainnya untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif.
- b. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dan tepat sasaran.
- c. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan visi dan misi madrasah serta tujuan pendidikan.
- d. Mampu menerapkan rinci kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga kependidikan lain disekolah.
- e. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen madrasah.

- f. Dapat mewujudkan tujuan madrasah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.¹

Kepala madrasah menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan proses pendidikan yaitu Kepala madrasah adalah pengelola pendidikan disekolah secara keseluruhan dan Kepala madrasah adalah pendidikan formal disekolahnya.

Kegagalan dan keberhasilan madrasah banyak ditentukan oleh kepala madrasah, karena kepala madrasah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh madrasah menuju tujuannya, banyak hasil-hasil studi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi terdapat faktor yang berhubungan dengan produktivitas dan efektifitas organisasi.

Jadi dari beberapa penjelasan diatas dapat digaris bawahi bahwa pentingnya peran kepala madrasah di lembaga pendidikan sangatlah berpengaruh terhadap perkembangan dan kelanjutan madrasah kedepannya, karena dengan adanya suatu peran kepala madrasah maka kepala madrasah dapat mendalangi suatu kegiatan yang ada disekolah tersebut.

2. Pengertian Supervisi Akademik

Supervisi berasal dari bahasa inggris "*Supervision*" yang terdiri dari dua perkataan "*Super*" dan "*Vision*" Super berarti atas atau lebih, sedangkan "*vision*" berarti melihat atau meninjau. Secara *terminologi* supervisi sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan pada tenaga pendidik, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala madrasah, pihak madrasah, dan pengawas serta supervisor lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar. Secara etimologis supervise berarti melihat atau meninjau dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan (orang yang memiliki kelebihan) terhadap perwujudan kegiatan dan hasil kerja bawahan.²

Supervisi menurut para ahli sebagai berikut Pidarta mengutip pendapat jones, mengungkapkan bahwa supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektifitas kinerja personalia madrasah yang berhubungan dengan tugas-tugas utama pendidikan. Sutisna mendeskripsikan supervisi sebagai bantuan dalam pengembangan situasi belajar mengajar yang lebih baik. dengan perkataan lain, supervisi adalah suatu kegiatan pembelajaran yang disediakan untuk membantu para tenaga pendidik dalam menjalankan pekerjaannya agar lebih baik. Sahertian mengemukakan bahwa supervisi merupakan usaha mengawasi, mengarahkan, mengkoordinasi, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan tenaga pendidik-tenaga pendidik disekolah.³

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi adalah usaha untuk membimbing bawahannya guna untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif.

Supervisi akademik merupakan upaya membantu tenaga pendidik mengembangkan kemampuan mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian untuk kerja tenaga pendidik dalam mengelola pembelajaran. Apabila supervisi merupakan serangkaian kegiatan membantu tenaga pendidik mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka menilai untuk kerja tenaga pendidik dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindari prosesnya.

¹ Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.100.

² Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Haji Masagung, 1992), h.103.

³ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.240.

Di jelaskan pada dalam Q.S At-taubah ayat 9 yang berbunyi:

أَشْتَرُوا بِآيَاتِ اللَّهِ ثَمَنًا قَلِيلًا فَصَدُّوا عَنْ سَبِيلِهِ ۚ إِنَّهُمْ سَاءَ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩﴾

Artinya: “Mereka menukarkan ayat-ayat Allah dengan harga yang sedikit, lalu mereka menghalangi (manusia) dari jalan Allah. Sesungguhnya Amat buruklah apa yang mereka kerjakan itu” (Q.S At-taubah:9).

Penilaian untuk kerja tenaga pendidik dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian kualitas untuk kerja tenaga pendidik dalam mengelola proses pembelajaran merupakan bagian dari kegiatan supervise akademik.

Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu tenaga pendidik mengembangkan kemampuannya, maka dalam pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kemampuan tenaga pendidik, sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara mengembangkannya.⁴

Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu:

- Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah/madrasah.
- Memahami konsep, prinsip, teori, teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah/madrasah.
- Membimbing tenaga pendidik dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah/madrasah berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
- Membimbing tenaga pendidik dalam memilih dan mengembangkan metode pembelajaran yang dapat mengembangkan berbagai potensi peserta didik melalui bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah/madrasah.⁵
- Membimbing tenaga pendidik dalam menyusun RPP untuk tiap bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah/madrasah.
- Membimbing tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran untuk mengembangkan potensi peserta didik pada tiap bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah.
- Membimbing tenaga pendidik dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran tiap bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah.
- Motivasi tenaga pendidik untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran tiap bidang pengembangan mata pelajaran di madrasah.

Pada dasarnya Kompetensi supervisi akademik adalah membina tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Sasaran supervisi akademik adalah tenaga pendidik dalam proses pembelajaran yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran ,

⁴Saiful Bahri, ‘Supervise Akademik Dalam Peningkatan Profesionalisme Tenaga pendidik’, *Jurnal Supervise Akademik*, Vol V No. 1 (2014), h.104.

⁵Lantip dian Prasjojo dan Sudiyono, *Supervise Pendidikan* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h.82.

penyusunan silabus dan RPP, pemilihan metode pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas.⁶

Ada beberapa definisi tentang perencanaan yaitu definisi pertama bahwa perencanaan pembelajaran mengemukakan bahwa perencanaan ialah menyeleksi dan menghubungkan pengetahuan, fakta, imajinasi dan asumsi untuk masa yang akan datang dengan tujuan memvisualisasi dan memformulasi hasil yang diinginkan, urutan kegiatan yang diperlukan, dan perilaku dalam batasan-batasan yang dapat diterima yang akan digunakan dalam penyelesaian. Kemudian definisi kedua mengemukakan bahwa perencanaan adalah hubungan antara apa yang ada (*what is*) dengan bagaimana seharusnya (*what should be*) yang bertalian dengan kebutuhan, penentuan tujuan, prioritas, program, dan alokasi sumber.

Jadi dapat disimpulkan bahwa perencanaan yaitu suatu carayang memuaskan untuk membuat kegiatan agar dapat berjalan dengan baik, disertai dengan berbagai langkah yang antisipatif guna memperkecil kesenjangan yang terjadi sehingga kegiatan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini istilah pembelajaran memiliki hakikat perencanaan atau perancangan (desain) sebagai upaya untuk membelajarkan peserta didik. Itulah sebab dari belajar, siswa tidak hanya berinteraksi dengan tenaga pendidik sebagai salah satu sumber belajar yang dipakai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Pembelajaran yang akan direncanakan memerlukan berbagai teori untuk merancang agar rencana pembelajaran yang disusun benar-benar dapat memenuhi harapan dan tujuan pembelajaran.

Dasar perlunya perencanaan pembelajaran dimaksud agar dapat dicapai perbaikan pembelajaran. Upaya perbaikan pembelajaran ini dilakukan dengan asumsi sebagai berikut:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pembelajaran perlu diawali dengan perencanaan pembelajaran yang diwujudkan dengan adanya desain pembelajaran.
- b. Untuk merancang suatu pembelajaran perlu menggunakan pendekatan sistem.
- c. Perencanaan desain pembelajaran diacukan pada bagaimana seseorang belajar.
- d. Untuk merencanakan suatu desain pembelajaran diacukan pada peserta didik secara perorangan.
- e. Pembelajaran yang dilakukan akan bermuara pada ketercapaian tujuan pembelajaran dalam hal ini akan ada tujuan langsung pembelajaran dan tujuan pengiring dari pembelajaran.
- f. Sasaran akhir dari perencanaan desain pembelajaran adalah mudahnya peserta didik untuk belajar.
- g. Perencanaan pembelajaran harus melibatkan semua variabel pembelajaran.
- h. Inti dari desain pembelajaran yang dibuat adalah

Strategi pembelajaran merupakan hal yang perlu diperhatikan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran. Paling tidak ada 3 jenis strategi yang berkaitan dengan strategi yaitu Strategi pengorganisasian pembelajaran, strategi penyampaian pembelajaran, dan strategi pengelolaan pembelajaran.

Strategi penyampaian pengajaran menekankan pada media apa yang dipakai untuk menyampaikan pengajaran, kegiatan belajar apa yang dilakukan peserta didik, dan struktur belajar mengajar yang bagaimana. Strategi pengorganisasian dan strategi penyampaian pengajaran termasuk pada pembuatan catatan tentang kemajuan belajar peserta didik. Pengorganisasian pengajaran secara khusus merupakan tahap yang amat penting dalam rancangan pengajaran.⁷

⁶Lantip dian Prasoj dan Sudiyono., h.83.

⁷ Dr. Hamzah b.uno, *Perencanaan Pembelajaran* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2006), h.45.

Mengevaluasi adalah proses mengukur dan memulai.⁸ Evaluasi merupakan kegiatan untuk menelaah keberhasilan proses dan hasil pelaksanaan supervisi. Evaluasi dilaksanakan secara komprehensif. Proses evaluasi yaitu merumuskan tujuan evaluasi, menyeleksi alat evaluasi, menyusun alat evaluasi, menerapkan alat evaluasi, mengolah hasil evaluasi, menyimpulkan hasil evaluasi, dan follow up evaluasi.⁹

Kualitas pembelajaran harus diawali dengan perbaikan desain pembelajaran. Perencanaan pembelajaran dapat dijadikan titik awal dari upaya perbaikan kualitas pembelajaran. Hal ini dimungkinkan karena dalam desain pembelajaran tahapan yang akan dilakukan oleh tenaga pendidik dalam mengajar telah terancang dengan baik, mulai dari mengadakan analisis dari tujuan pembelajaran sampai dengan pelaksanaan evaluasi sumatif yang tujuannya untuk mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.¹⁰

3. Ruang Lingkup Supervisi Akademik

Ruang lingkup supervisi akademik sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan KTPS
- b. Persiapan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran oleh tenaga pendidik.
- c. Pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi, dan peraturan pelaksanaannya.
- d. Meningkatkan mutu pembelajaran melalui pengembangan sebagai berikut:
 - 1) Model kegiatan pembelajaran yang mengacu pada standar proses
 - 2) Peran peserta didik dalam proses pembelajaran secara aktif, kreatif, demokratis, mendidik, memotivasi, mendorong kreativitas, dan dialogis.
 - 3) Peserta didik dapat membentuk karakter dan memiliki pola pikir serta kebebasan berpikir sehingga dapat melaksanakan aktivitas intelektual yang kreatif dan inovatif, berargumentasi, mempertanyakan, mengkaji, menemukan, dan memprediksi.
 - 4) Keterlibatan peserta didik secara aktif dalam proses belajar yang dilakukan secara sungguh-sungguh dan mendalam untuk mencapai pemahaman konsep, tidak terbatas pada materi yang diberikan oleh tenaga pendidik.
 - 5) Bertanggung jawab terhadap mutu perencanaan kegiatan pembelajaran untuk setiap mata pembelajaran yang diampunya agar peserta didik memiliki kemampuan.

4. Tujuan Supervisi Akademik

Tujuan supervisi akademik sebagai berikut:

- a. Membantu tenaga pendidik mengembangkan kompetensinya
- b. Mengembangkan kurikulum
- c. Mengembangkan kelompok kerja tenaga pendidik, dan membimbing penelitian tindakan kelas.¹¹

Secara umum supervisi bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan tidak menyimpang dari rencana yang telah ditentukan sebelumnya sehingga output yang diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif). Begitu pula dalam pendidikan, pengawasan diperlukan agar proses pendidikan berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri.

Menurut Glickman tujuan supervisi akademik adalah membantu tenaga pendidik mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran dirancang

⁸ Dr. Hamzah b. uno, h.94.

⁹ Dr. H. A. Rusdiana, *Manajemen Evaluasi Program Pendidikan* (Bandung: CV.Pustaka Setia, 2017), h.20-31..

¹⁰ Dr. Hamzah b. uno, h. 4.

¹¹ Lantip dian Prasjo dan Sudiyono., h. 84-85.

kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang dirancang bagi murid-muridnya. Adapun menurut sergiovannia ada tiga tujuan supervisi yaitu:

- a. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu tenaga pendidik mengembangkan kemampuannya profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuan melalui teknik-teknik tertentu.
- b. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan proses belajar mengajar disekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala madrasah kekelas saat tenaga pendidik sedang mengajar, percakapan pribadi dengan tenaga pendidik, teman sejawatnya taupun dengan sebagian murid-muridnya.
- c. Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong tenaga pendidik menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong tenaga pendidik mengembangkan kemampuan sendiri, serta mendorong tenaga pendidik agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (commitment) terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Supervisi akademik merupakan kegiatan pembinaan yang direncanakan dengan memberi bantuan teknis kepada tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran, atau mendukung proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran efektif.

Supervisi dalam pendidikan dimaksudkan untuk mengukur tingkat efektivitas kerja personel pendidikan termasuk juga tenaga pendidik dan tingkat efisiensi penggunaan sumber-sumber daya pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu sasaran pengawasan pendidikan tidak hanya dalam substansi manajemen, akan tetapi menyangkut kegiatan profesional yang harus diselenggarakan sebagai bahan kerja setiap personel pendidikan atau unit kerja yang ada.

Kepala madrasah sebagai pimpinan madrasah sebagai unit kerja pemerintah dalam bidang pendidikan, melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan pendidikan disekolah, khususnya pada tujuan yang diharapkan. Lebih spesifik, menjelaskan tujuan pengawasan ditunjuka pada peningkatan mutu tenaga pendidik yang dapat meningkatkan pula kegiatan belajar mengajar dan dengan demikian meningkatkan mutu pendidikan pengawasan bukan untuk mencari kesalahan tenaga pendidik dan bukan untuk sekedar membuat komitmen tenaga pendidik. Dengan demikian, dipahami bahwa pengawasan oleh kepala madrasah adalah proses pengamatan kepala madrasah terhadap efektivitas kerja terhadap personel, khususnya tenaga pendidik, serta efisiensi penggunaan sumber-sumber daya yang digunakannya didalam kegiatan pendidikan disekolah agar mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang diharapkan.

Pengawasan dilakukan dengan mengarah kepada tujuan yang hendak dicapai, menurut konsep sistem adalah membantu mempertahankan hasil output yang sesuai dengan syarat-syarat sistem. Maka pengawasan merupakan pengatur jalannya kinerja komponen-komponen dalam sistem tersebut sesuai dengan fungsinya masing-masing yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Adapun secara khusus tujuan pengawasan adalah seperti yang dikemukakan oleh yusran yaitu:

- a. Memastikan samapai dimana pelaksanaan kegiatan organisasi yang berjalan menurut rencana suatu program.
- b. Mengadakan penilaian dan penelaahan fakta seta kegiatan yang ada kaitannya dengan tugas.

- c. Mengadakan koreksi, modifikasi dan waktu yang tepat saat berlangsung proses kegiatan agar berjalan sesuai dengan rencana yang langsung telah ditentukan.
- d. Mengadakan penilaian pelaksanaan kerja yang mendukung terhadap seluruh aktivitas.

Proses manajemen yang dijalankan organisasi membutuhkan peran optimal dari sumber daya yang dimiliki organisasi untuk memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan kerja. Pengawas memiliki sasaran-sasaran yang ditunjukkan untuk mengatur pelaksanaan kerja tersebut agar organisasi lebih terencana, kontinu, dan sistematis. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian yang menguraikan sasaran-sasaran dari pelaksanaan pengawasan, sebagai berikut:

- a. Bahwa melalui pengawasan tugas-tugas yang telah ditentukan sungguh-sungguh sesuai dengan pola yang telah digariskan dalam rencana.
- b. Bahwa struktur serta hierarki organisasi sesuai dengan pola yang telah ditentukan rencana.
- c. Bahwa seseorang sungguh-sungguh ditetapkan sesuai dengan bakat, keahlian dan pendidikan serta pengalamannya dan bahwa usaha pengembangan keterampilan dapat dilaksanakan secara terencana, kontinu, dan sistematis.
- d. Bahwa penggunaan alat-alat diusahakan agar dapat dimanfaatkan sehemat mungkin.
- e. Bahwa sistem dan prosedur kerja tidak menyimpang dari garis-garis kebijaksanaan yang telah tercermin dalam pelaksanaan.
- f. Bahwa pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab didasarkan kepada pertimbangan yang objektif dan rasional, dan tidak atas dasar personal likes and dislikes.
- g. Bahwa tidak terdapat penyimpangan dan atau penyelewengan dalam penggunaan kekuasaan, kedudukan ataupun keuangan.

Sekolah sebagai organisasi tentunya pula melaksanakan proses manajemen. Kepala madrasah sebagai pimpinan organisasi melakukan pengawasan terhadap bawahannya, termasuk tenaga pendidik. Secara khusus pelaksanaan proses belajar mengajar dilakukan oleh tenaga pendidik, sehingga kepala madrasah bertanggung jawab untuk mengawasi kinerja tenaga pendidik tersebut agar dapat menjaga kualitas madrasah yang dipimpinnya. Hadari Nawawi secara khusus mengungkapkan bahwa tujuan pengawasan yang dilakukan kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik adalah menilai kemampuan tenaga pendidik sebagai pendidikan dan pengajar dalam bidang masing-masing untuk membantu mereka melakukan perbaikan-perbaikan bila mana diperlakukan dengan menunjukkan kekurangannya agar diatasi dengan usaha sendiri. Dengan demikian, dapat dimengerti bahwa tujuan pengawasan adalah untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah disusun dapat dilaksanakan dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan sehingga pekerjaan tersebut dapat berjalan efektif dan efisien.

5. Fungsi Supervisi Akademik

Dengan kata lain fungsi utama dari supervisi adalah ditujukan kepada perbaikan pengajaran, sehubungan dengan hal tersebut diatas maka fungsi supervise sebagai berikut:

1) Mengkoordinir semua usaha madrasah

Karena perubahan terus-menerus terjadi maka kegiatan madrasah juga semakin bertambah. Usaha-usaha madrasah semakin menyebar. Sehingga perlu koordinasi yang baik terhadap semua usaha madrasah.

2) Memperlengkap kepemimpinan sekolah

Dalam masyarakat Demokrasi kepemimpinan yang demokratis perlu dikembangkan. Karena kepemimpinan itu suatu keterampilan yang harus dipelajari, melalui

latihan terus-menerus. Dengan melatih dan memperlengkapi tenaga pendidik-tenaga pendidik membuat mereka memiliki keterampilan dalam kepemimpinan disekolah.

3) Memperluas pengalaman tenaga pendidik-tenaga pendidik

Akar dari pengalaman terletak pada sifat dasar manusia. Manusia selalu ingin mencapai kemajuan yang semaksimal mungkin. Karena seorang yang akan menjadi pemimpin harus selalu mau belajar dari pengalaman nyata dilapangan, melalui pengalaman baru ia dapat belajar untuk memperkaya dirinya melalui pengalaman belajarnya.

4) Menstimulir usaha-usaha yang kreatif

Usaha-usaha kreatif bersumber pada pandangan tentang manusia. Semua orang percaya pada manusia diciptakan dengan memiliki potensi untuk berkembang dan berkarya. Dan supervisi bertugas untuk menciptakan suasana yang memungkinkan tenaga pendidik-tenaga pendidik dapat berusaha meningkatkan potensi-potensi kreativitas dalam dirinya.

5) Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya diperlukan penilaian terus-menerus. Menurut penelitian dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari hasil dan proses belajar-mengajar. Penilaian itu harus bersifat menyeluruh dan kontinu. Menyeluruh berarti penilaian itu menyangkut semua aspek kegiatan di madrasah. Dan kontinu berarti penilaian berlangsung setiap saat, yaitu pada awal, pertengahan di akhir dengan melakukan suatu tugas.

6) Menganalisis situasi belajar dan mengajar

Supervisi diberikan untuk tujuan tertentu, tujuannya yaitu untuk memperbaiki situasi belajar-mengajar. Agar usaha memperbaiki situasi belajar-mengajar tercapai, maka perlu analisis hasil proses pembelajaran.

Dalam situasi belajar-mengajar perana tenaga pendidik-peserta didik memegang perana penting memperoleh data mengenai aktivitas tenaga pendidik dan peserta didik akan memberikan pengalaman dan umpan balik terhadap perbaikan pembelajaran. Yang pada gilirannya memperbaiki tugas yang mempengaruhi kegiatan belajar-mengajar. Dan fungsi supervisi adalah menganalisis faktor-faktor tersebut.

7) Memberikan pengetahuan/skill kepada setiap anggota staf

Setiap tenaga pendidik memiliki potensi dan dorongan untuk berkembang kebanyakan potensi-potensi tidak berkembang karena berbagai faktor. Baik faktor objektif maupun subjektif. Supervisi member dorongan stimulasi dan membantu tenaga pendidik agar mengembangkan pengetahuan dalam keterampilan hal mengajar. Dan kemampuan ini bisa dicapai apabila ada latihan, mengulang dan dengan sengaja di pelajari .

8) Membantu meningkatkan kemampuan mengajar tenaga pendidik-tenaga pendidik

Untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi harus berdasarkan tujuan sebelumnya. Ada hirarki kebutuhan yang harus selaras, setiap tenaga pendidik pada suatu saat sudah mampu mengukur kemampuannya, mengembangkan kemampuan tenaga pendidik karna itu adalah salah satu fungsi supervisi pendidikan.¹²

Selain itu menurut Suharsimi Arikunto terdapat tiga fungsi supervisi, yaitu:

- 1) Sebagai kegiatan meningkatkan mutu pembelajaran
- 2) Sebagai pemicu atau penggerak perubahan pada unsur-unsur yang terkait dengan pembelajaran
- 3) Sebagai kegiatan memimpin dan membimbing.

¹²M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.179.

Fungsi dari supervisi akademik adalah ditujukan untuk perbaikan dan peningkatan pengajaran. Sedangkan supervise berfungsi untuk meningkatkan kemampuan hubungan manusia untuk mencapai tujuan, tenaga pendidik atau kepala madrasah tidak dapat melakukan sendiri maka perlu kerja sama dan bantuan sesama tenaga pendidik, kepala madrasah ataupun masyarakat.¹³

6. Langkah-Langkah Supervisi akademik

Ada beberapa langkah langkah supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah, yaitu persiapan, proses supervisi, dan pertemuan balikan.

a. Persiapan

Persiapan supervisi hanya dilakukan oleh supervisor sendiri, tidak bersama tenaga pendidik atau oleh tenaga pendidik. Persiapan yang dimaksud terdiri dari :

- 1) Tenaga pendidik siapa yang akan disupervisi.
- 2) Materi yang diajarkan.
- 3) Di ruang kelas mana.
- 4) Alat-alat yang dipakai mencatat hasil supervisi.
- 5) Cara menentukan waktu, diberitahu sebelumnya, datang tiba-tiba, atau hanya diberitahu bulan kedatangan saja.

b. Proses Supervisi

Begitu jam pelajaran dimulai, tenaga pendidik dan supervisor masuk kelas. Tenaga pendidik memulai mengajar didepan kelas, dan supervisor duduk dibelakang. Yang perlu diperhatikan dalam proses supervisi adalah :

1) Sikap supervisor

Supervisor harus bisa membawa diri agar tampak tidak mensook dimata para peserta didik, agar suasana tidak berubah disebabkan oleh kedatangan orang lain. Supervisor duduk dengan tenang dan tidak perlu berbicara. Hanya tangannya sekali-sekali bergerak menuliskan sesuatu, kalau memang ada data yang perlu ditulis.

2) Cara mengamati tenaga pendidik

Supervisor mengobservasi tenaga pendidik yang mengajar, pengamatan dilakukan secara terus menerus selama pelajaran berlangsung, sehingga semua data tentang tenaga pendidik dapat diketahui dan dicatat.

3) Hal-hal yang diamati

Banyak hal yang harus diamati dalam proses supervisi seperti kepribadian dari tenaga pendidik, watak dan bakatnya, gaya mengajar dan bagaimana tenaga pendidik mendidik peserta didiknya, suara tenaga pendidik, cara berpakaian dan bagaimana cara tenaga pendidik itu mengajar.

4) Mencatat data

Bentuk catatan ada dua macam, yaitu bentuk daftar isian dan bentuk uraian. Jika memakai daftar isian supervisor cukup menuliskan tanda ceklis pada tempat yang sesuai dengan keadaan. Tetapi jika memakai bentuk uraian, supervisor harus menuliskan tentang apa saja yang dia observasi.

5) Mengakhiri proses supervisi

Menjelang pelajaran usai tenaga pendidik mulai menutup kelas, supervisor pun bersiap untuk mengakhiri pekerjaannya mengamati dan mencatat segala sesuatu tentang tenaga pendidik beserta kelasnya. Mengakhiri proses supervisi tidak diperlukan

¹³Mulyawan Safwandy Nugraha, 'Pelaksanaan Akademik Oleh Kepala madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat', *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 9 No.1, (2015), h. 48.

cara-cara khusus, melainkan cukup dengan keluar kelas bersama-sama dengan tenaga pendidik sesudah semua peserta didik diluar.

c. Pertemuan umpan balik

Segera sesudah proses supervisi selesai, diadakan pertemuan umpan balik. Dalam pertemuan ini tidak perlu ada tenaga pendidik lain yang ikut hadir, agar tenaga pendidik berangskutan merasa bebas mengemukakan pendapat dan hal-hal yang mengganjal dalam hatinya. Yang harus diperhatikan oleh supervisor dalam pertemuan ini adalah :

- 1) Membahas hasil supervisi Dalam membicarakan data hasil supervisi, juga perlu memakai prinsip supervisi kontekstual. Artinya sikap supervisor dalam acara pembahasan itu juga disesuaikan dengan sifat tenaga pendidik yang diajak berbicara. Tenaga pendidik yang berprilaku halus harus dihadapi secara hati-hati dan halus. Tenaga pendidik yang sulit berbicara perlu dibimbing dalam berbicara.
- 2) Tindak lanjut

Pertemuan umpan balik diakhiri dengan membuat kesepakatan tentang tindak lanjut supervisi yang baru saja dilakukan. Ada beberapa isi dari tindak lanjut yaitu : Supervisi lanjutan tidak diperlukan sebab tata kerja tenaga pendidik sudah baik Dilanjutkan dengan teknik supervisi lain, sebab kekurangan tenaga pendidik tidak banyak. Dilanjutkan dengan teknik supervisi klinis, sebab tenaga pendidik sangat lemah.¹⁴

7. Perencanaan Supervisi Akademik

Kata perencanaan selalu berkaitan dengan pemikiran pada apa yang akan dilakukan. Setiap bidang kegiatan memerlukan perencanaan yang sistemik dan perspektif untuk mencapai itujuan secara efektif. Merencanakan program supervisi pembelajaran berarti memperkirakan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam pelaksanaan supervise pembelajaran.

Arti dari pengertian diatas adalah perencanaan didefinisikan sebagai menetapkan tujuan dan memutuskan bagaimana mencapainya. Perencanaan ini adalah masalah memilih, artinya memilih tujuan, dan cara terbaik untuk tujuan tersebut beberapa alternative yang ada. Tanpa alternative, perencanaan pun tidak ada.

Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan hal yang terpenting dari semua proses manajemen, karena tanpa perencanaan proses manajemen lainnya tidak akan berjalan.

Perencanaan berisi perumusan dari tindakan-tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan maksud dan tujuan yang ditetapkan. Perencanaan juga menunjukkan maksud dan tujuan suatu yang akan dicapai untuk mencapai tujuan tersebut.¹⁵

Perencanaan supervisi akademik adalah penyusunan dokumentasi perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan membantu tenaga pendidik mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.¹⁶

Manfaat perencanaan program supervisi akademik sebagai berikut:

- 1) Pedoman pelaksanaan dan pengawasan akademik
- 2) Untuk menyamakan persepsi seluruh warga madrasah tentang program supervisi akademik
- 3) Penjamin penghematan dan keefektifan pengguna sumber daya madrasah (tenaga, waktu , dan biaya)

¹⁴ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.93.

¹⁵ Imam Gunawan Dan Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 37.

¹⁶ Lantip dian Prasjo dan Sudiyono, h. 96.

Prinsip- prinsip perencanaan program supervisi akademik sebagai berikut:

- 1) Objektif
- 2) Bertanggung jawab
- 3) Berkelanjutan
- 4) Didasarkan pada standar nasional pendidikan
- 5) Didasarkan pada kebutuhan dan kondisi madrasah.

Supervisi akademik juga mencakup buku kurikulum, kegiatan belajar mengajar, dan pelaksanaan bimbingan dan konseling. Sasaran utama supervisi akademik adalah kemampuan tenaga pendidik-tenaga pendidik dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memanfaatkan hasil penilaian untuk meningkatkan layanan pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, memanfaatkan sumber belajar yang tersedia, dan mengembangkan interaksi pembelajaran yang tepat.¹⁷

8. Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik

Prinsip-prinsip supervisi akademik sebagai berikut:

- a. Praktis artinya mudah di kerjakan sesuai kondisi madrasah
- b. Sistematis, artinya di kembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang dan sesuai dengan tujuan pembelajaran
- c. Objektif artinya masukan sesuai aspek-aspek sebenarnya
- d. Antisipatif artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
- e. Konstruktif artinya mengembangkan kreativitas dan inovasi tenaga pendidik dalam mengembangkan proses pembelajaran.
- f. Kooperatif artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan tenaga pendidik dalam mengembangkan pembelajaran.
- g. Kekeluargaan artinya mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran.
- h. Demokratis artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervise akademik.
- i. Aktif artinya tenaga pendidik dan supervisor harus aktif berpartisipasi
- j. Humanis artinya mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor.
- k. Berkesinambungan artinya supervise akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala madrasah.¹⁸
- l. Terpadu artinya menyatu dengan program pendidikan
- m. Komprehensif artinya memenuhi ketiga tujuan supervise akademik sebagaimana yang telah di jelaskan sebelumnya.¹⁹

Kepala madrasah sebagai supervisor dalam melaksanakan tugasnya harus memperhatikan prinsip-prinsip supervisi agar dalam pelaksanaan supervisi dapat berjalan dengan baik dan lancar.

a. Prinsip ilmiah

Prinsip ilmiah mengandung ciri-ciri sebagai berikut Supervisi dilaksanakan berdasarkan data obyektif yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar-mengajar, Untuk

¹⁷Lantip dian Prasajo dan Sudiyono, h.96-97.

¹⁸Lantip dian Prasajo dan Sudiyono, h.87.

¹⁹Lantip dian Prasajo dan Sudiyono, h.88.

memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data seperti angket, observasi, percakapan pribadi, dan seterusnya dan Setiap kegiatan supervisi dilaksanakan secara sistematis.

b. Prinsip demokratis

Servis dan bantuan yang diberikan kepada tenaga pendidik berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga tenaga pendidik-tenaga pendidik merasa aman untuk mengembangkan tugasnya. Demokratis mengandung makna menjunjung tinggi harga diri dan martabat tenaga pendidik, bukan bersarkan atasan bawasan.

c. Prinsip kerjasama

Mengembangkan usaha bersama atau menurut istilah supervisi "*sharing of ideal, sharing of experience*" memberi support mendorong, menstimulasi tenaga pendidik, sehingga mereka merasa tumbuh bersama.

d. Prinsip konstruktif dan kreatif

Setiap tenaga pendidik akan merasa termotivasi dalam mengembangkannya potensi kreatifitas kalau supervisi mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan melalui cara-cara menakutkan.

Menurut Arikunto, prinsip-prinsip supervisi pendidikan ialah:

- a. Supervisi bersifat memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada tenaga pendidik dan staf madrasah lain untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan, dan bukan mencari-cari kesalahan.
- b. Pemberian bantuan dan bimbingan dilakukan secara langsung.
- c. Apabila pengawas atau kepala madrasah merencanakan akan memberikan saran atau umpan balik, sebaiknya disampaikan sesegera mungkin agar tidak lupa. Kegiatan supervisi sebaiknya dilakukan secara berkala.
- d. Suasana yang terjadi selama supervisi berlangsung hendaknya mencerminkan adanya hubungan yang baik antara supervisor dan yang disupervisi.

Jika hal-hal tersebut diatas diperhatikan dan benar-benar dilaksanakan oleh kepala madrasah, agaknya dapat diharapkan setiap madrasah akan berangsur-angsur maju dan berkembang sebagai alat yang benar-benar memenuhi syarat untuk mencapai tujuan pendidikan. Akan tetapi, kesanggupan dan kemampuan seorang kepala madrasah dipengaruhi pula oleh berbagai faktor. Menurut rifa'i di dalam bukunya purwanto beberapa faktor yang dapat mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat lambatnya hasil supervisi itu, antara lain ialah:

- a. Lingkungan masyarakat tempat madrasah itu berada. Apakah madrasah itu dikota besar, dikota kecil, atau dipelosok. Dilingkungan masyarakat orang-orang kaya atau dilingkungan orang-orang yang pada umumnya kurang mampu. Dilingkungan masyarakat intelek, pedagang, atau petani dan lain-lain.
- b. Besar kecilnya madrasah yang menjadi tanggung jawab kepala madrasah. Apakah madrasah itu merupakan kompleks madrasah yang besar, banyak jumlah tenaga pendidik dan muridnya, memiliki halaman dan taman yang luas, atau sebaliknya.
- c. Tingkatan dan jenis madrasah. Apakah madrasah yang dipimpin itu SD atau madrasah lanjutan, SMP atau STM, SMEA atau SKKA, dsb., semanya memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu.
- d. Keadaan tenaga pendidik-tenaga pendidik dan pegawai yang tersedia. Apakah tenaga pendidik-tenaga pendidik disekolah itu pada umumnya sudah berwewenang, bagaimana kehidupan sosial-ekonomi, hasrat kemampuannya.
- e. Kecakapan dan keahlian kepala madrasah itu sendiri. Diantara faktor-faktor yang lain, yang terakhir ini adalah yang terpenting. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia,

jika kepala madrasah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala madrasah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakan nya.

9. Model-Model supervisi Akademik

Secara umum kegiatan supervisi dapat dibedakan menjadi dua yaitu supervisi umum dan supervisi akademik. Supervisi umum dilaksanakan untuk seluruh kegiatan teknik administrasi madrasah, sedangkan supervisi akademik lebih diarahkan pada pembelajaran kalitas pembelajaran. Berikut ini ada beberapa model supervisi akademik yaitu:

a. Model supervisi tradisional

Model supervisi tradisional ini bisa dibedakan menjadi dua yaitu supervisi akademik dengan observasi langsung dan tidak langsung.

1) Observasi langsung, Supervisi model ini dapat dilakukan dengan observasi langsung kepada tenaga pendidik yang sedang mengajar melalui pra observasi dan post observasi.

a) Pra observasi

Sebelum observasi kelas, supervisor seharusnya melakukan isi diskusi dan wawancara tersebut mencakup kurikulum, pendekatan, metode dan strategi, media pengajaran, evaluasi dan analisis.

b) Observasi

Setelah wawancara dan diskusi mengenai apa yang akan dilaksanakan tenaga pendidik dalam kegiatan belajar mengajar, kemudian supervisor mengadakan observasi kelas.

c) Post observasi

Setelah observasi kelas selesai, sebaiknya supervisor mengadakan wawancara dan diskusi tentang kesan tenaga pendidik terhadap penampilannya, identifikasi kebersihan dan kelemahan tenaga pendidik, identifikasi keterampilan-keterampilan mengajar yang perlu ditingkatkan, gagasan-gagasan baru yang akan dilakukan dan lain sebagainya.²⁰

2) Tidak langsung

a) Tes mendadak

Sebaiknya soal yang digunakan pada saat diadakan sudah diketahui validitas, reliabilitas, daya beda, dan tingkat kesukarannya.

b) Diskusi kasus

Diskusi kasus berawal dari kasus-kasus yang ditemukan pada observasi proses pembelajaran, laporan-laporan, atau hasil studi dokumentasi.

c) Metode angket

Angket ini berisi pokok-pokok pemikiran yang berkaitan erat dan mencerminkan penampilan, kinerja tenaga pendidik, kualifikasi hubungan tenaga pendidik dengan peserta didiknya, dan sebagainya.

b. Model kontemporer

Model kontemporer dilaksanakan dengan pendekatan klinis, sehingga sering disebut sebagai model supervisi klinis. Supervisi akademik dengan pendekatan klinis merupakan supervisi akademik yang bersifat kolaborasi.²¹

²⁰Lantip dian Prasajo dan Sudiyono, h.89.

²¹Lantip dian Prasajo dan Sudiyono, h.90.

10. Teknik Supervisi Akademik

Untuk mencapai tujuan supervisi yang telah ditentukan, maka seorang supervisor dapat menggunakan berbagai macam teknik. Teknik mempunyai cara strategi, untuk mencapai suatu tujuan. Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan tujuan agar apa yang diharapkan bersama dapat menjadi kenyataan. Teknik supervisi menurut Ngalim Purwanto dapat digolongkan menjadi dua yaitu perseorangan dan teknik kelompok.²²

a. Teknik individu

Teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi yang diberikan kepada tenaga pendidik tertentu yang mempunyai masalah khusus yang bersifat perorangan. Supervisor disini hanya berhadapan dengan seorang tenaga pendidik yang dipandang memiliki persoalan tertentu.

Teknik-teknik dalam supervisi ini dapat dijadikan dalam beberapa yaitu kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antarkelas, dan menilai diri sendiri.

1) Mengadakan Kunjungan Kelas (*Classroom Visitation*)

Kunjungan kelas adalah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan seorang supervisor, untuk melihat atau mengamati seorang tenaga pendidik yang sedang mengajar.

Tujuannya untuk mengelaborasi bagaimana tenaga pendidik mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat metodik yang sesuai, dengan kata lain untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya perlu diperbaiki.

Fungsi kunjungan kelas sebagai alat untuk mendorong tenaga pendidik agar meningkatkan cara mengajar tenaga pendidik dan cara belajar peserta didik. Kunjungan ini dapat memberikan kesempatan tenaga pendidik-tenaga pendidik untuk mengungkapkan pengalamannya sekaligus sebagai usaha untuk memberikan rasa mampu pada tenaga pendidik-tenaga pendidik. Karena tenaga pendidik dapat belajar dan memperoleh pengertian secara moral bagi pertumbuhan karirnya.

Ada tiga jenis kunjungan kelas sebagai berikut:

- a) Kunjungan tanpa diberitahu maksudnya supervisor tiba-tiba datang ke kelas tanpa diberitahukan lebih dahulu
- b) Kunjungan dengan cara memberitahu terlebih dahulu maksudnya supervisor telah memberikan jadwal kunjungan sehingga tenaga pendidik-tenaga pendidik tau pada hari dan jam berapa ia akan di kunjungin di kelasnya.
- c) Kunjungan atas undangan tenaga pendidik maksudnya kunjungan ini akan lebih baik karena tenaga pendidik punya usaha dan motivasi untuk mempersiapkan diri dan membuka diri agar dia dapat memperoleh balikan dan pengalaman baru dari hal yang baru di jumpai atau temukan.²³

Cara melaksanakan kunjungan kelas yaitu tanpa memberitahu terlebih dahulu tergantung sifat tujuan dan masalahnya, atas permintaan tenaga pendidik bersangkutan, sudah memiliki instrument, tujuan kunjungan harus jelas.

Tahap-tahap kunjungan kelas yaitu ada 4 tahap tahap persiapan, pada tahap ini supervisor merencanakan waktu, sasaran, dan cara mengobservasi selama kunjungan kelas. Tahap pengamatan selama kunjungan pada tahap ini supervisor mengamati jalannya proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Tahap akhir kunjungan pada tahap ini supervisor bersama tenaga pendidik mengadakan perjanjian untuk membicarakan hasil observasi. Tahap terakhir adalah tahap tindak lanjut.

²²Drs. M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2014), h.120.

²³Piet A Sahartian, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Ardi Mahasatya, 2008), h.53-54.

Kriteria kunjungan kelas yaitu memiliki tujuan tertentu, mengungkapkan aspek-aspek yang dapat memperbaiki kemampuan tenaga pendidik, menggunakan instrumen observasi untuk mendapatkan data objektif, terjadi interaksi antara Pembina dan yang dibina sehingga menimbulkan sikap saling pengertian, pelaksanaan kunjungan kelas tidak mengganggu proses pembelajaran, pelaksanaannya diikuti dengan program tindak lanjut.²⁴

Tujuan yang diinginkan dalam kunjungan kelas ini adalah membantu tenaga pendidik yang belum berpengalaman mengatasi kesulitan dalam mengajar. Kemudian membantu tenaga pendidik yang telah berpengalaman untuk mengetahui kekeliruan yang dibuatnya dalam mengajar. Fungsi dari kunjungan kelas sebagai alat untuk mendorong tenaga pendidik agar meningkatkan cara mengajar tenaga pendidik dan cara belajar peserta didik.²⁵

2) Observasi (*Observation*)

Observasi kelas adalah mengamati proses pembelajaran secara teliti di kelas. Kunjungan observasi dapat dilakukan disekolah atau dengan mengadakan kunjungan kelas ke madrasah lain, yang dapat ditunjuk seorang tenaga pendidik dari madrasah sendiri atau madrasah lain, yang dianggap memiliki kecakapan atau keterampilan mengajar sesuai dengan tujuan kunjungan kelas yang dilakukan.

Tujuan dari observasi yaitu untuk memperoleh data yang subjektif sehingga bahan yang diperoleh dapat digunakan untuk menganalisis kesulitan-kesulitan yang dihadapi tenaga pendidik-tenaga pendidik dalam usaha memperbaiki hal belajar mengajar, bagi tenaga pendidik sendiri data yang dianalisis akan dapat membantu untuk mengubah cara-cara mengajar ke arah yang lebih baik, bagi murid-murid sudah tentu akan dapat menimbulkan pengaruh yang positif terhadap kemajuan belajar mereka.

Kriteria yang dipakai dalam observasi yaitu bersifat objektif maksudnya segala sesuatu yang dicatat adalah data yang sebenarnya tanpa ada pengaruh unsure subjektif dari supervisor, sasaran maksudnya apa yang dicatat harus dapat kena sasaran tersebut.²⁶

Aspek-aspek yang diobservasi yaitu usaha-usaha dan aktivitas tenaga pendidik dan peserta didik dalam proses pembelajaran, cara menggunakan media pengajaran, variasi metode, ketepatan penggunaan media dengan materi, ketepatan penggunaan metode dengan materi, reaksi mental peserta didik dalam proses belajar mengajar.²⁷

3) Percakapan Pribadi

Percakapan pribadi antara supervisor dan tenaga pendidik. Dalam hal percakapan keduanya agar lebih mengerti tentang mengajar yang baik. Percakapan pribadi merupakan pertemuan, percakapan, dialog, dan tukar pikiran antara supervisor dan tenaga pendidik.

Tujuan dari percakapan tersebut untuk memberikan kemungkinan pertumbuhan jabatan tenaga pendidik melalui pemecahan kesulitan-kesulitan yang dihadapi. Memupuk dan mengembangkan hal mengajar yang lebih baik lagi, memperbaiki kelemahan-kelemahan yang sering dialami oleh seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas di madrasah.

Pelaksanaan percakapan pribadi, supervisor harus berusaha mengembangkan segi-segi positif tenaga pendidik, mendorong tenaga pendidik mengatasi kesulitan-kesulitannya, memberikan pengarahan dan melaksanakan kesepakatan terhadap hal-hal yang masih meragukan.

²⁴Lantip dian Prasoj dan Sudiyono, h.102-103.

²⁵Dedi Lazwardi, 'Implementasi Supervise Pendidikan Di madrasah/ Madrasah', *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.6 No.1, (2016), h.176.

²⁶Piet A Sahartian, h.55-58.

²⁷Lantip dian Prasoj dan Sudiyono, h.104.

Jenis-jenis percakapan pribadi yaitu:

- a) Percakapan pribadi setelah kunjungan kelas maksudnya setelah supervisor mengadakan kunjungan kelas sewaktu tenaga pendidik kelas melaksanakan tugas mengajar.
- b) Percakapan pribadi melalui percakapan biasa sehari-hari maksudnya dalam percakapan pribadi sehari-hari dikemukakan sesuai problem kepada supervisor atau sebaliknya.²⁸

4) Inter visitation atau kunjungan antar kelas

Kunjungan antar kelas adalah tenaga pendidik yang satu berkunjung ke kelas lain di madrasah itu sendiri. Tujuannya adalah untuk bberbafi pengalaman dalam proses pembelajaran. Adapun cara-cara melaksankana kujungan antar kelas yaitu sebagai beriku:

- a) Harus direncanakan
- b) Tenaga pendidik-tenaga pendidik yang akan dikunjungi harus diseleksi
- c) Tentukan tenaga pendidik-tenaga pendidik yang akan mengunjungi
- d) Sediakan fasilitas yang diperlukan
- e) Supervisor hendaknya mengikuti acara ini dengan pengamatan yang cermat
- f) Tindak lanjut setelah kunjungan antar kelas selesai.
- g) Segera spliksdiksn ke madrasah atau kelas tenaga pendidik yang bersangkutan dengan menyesuaikan pasa situasi dan kondisi
- h) Perjanjian-perjanjian untu mengadakan kunjungan antar kelas berikutnya.²⁹

Jenis-jenis inter visitation yaitu ada seorang tenaga pendidik mengalami kesulitan dalam hal ini, supervisor mengarahkan dan menyarankan kepada tenaga pendidik tersebut untuk melihat tenaga pendidik-tenaga pendidik lainnya mengajar, kepala madrasah mengajurkan agar tenaga pendidik-tenaga pendidik saling mengunjungi tenaga pendidik-tenaga pendidik yang lain di kelas atau di madrasah lain.³⁰

5) Menilai Diri Sendiri

Menilai diri sendiri adalah penilaian diri yang dilakukan oleh diri sendiri secara objektif. Untuk maksud itu diperlukan kejujuran diri sendiri. Adapun cara-cara menilai diri sendiri yaitu:

- a) Suatu daftar pandangan atau pendapat yang disampaikan kepada para peserta didik untuk menilai pekerjaan atau suatu aktivitas. Biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan, baik secara tertutup maupun terbuka denga tidak perlu menyebutkan nama tersebut.
- b) Menganalisis tes-tes terhadap unit kerja
- c) Mencatat aktivitas para peserta didik dalam suatu catatan, baik mereka bekerja secara individu maupun kelompok.

b. Teknik Kelompok

Teknik kelompok yaitu cara melaksanakan supervisi terhadap sekelompok secara bersama-sama. Teknik supervisi kelompok adalah teknik yang akan dilaksanakan bersama-sama oleh supervisor dengan sejumlah tenaga pendidik dalam satu kelompok.

Teknik supervisor ini menekankan pada proses interaksi antar tenaga pendidik satu dengan tenaga pendidik yang lainnya yang terbentuk dalam satu kelompok atau tim.

1) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Rapat madrasah yang juga sering disebut rapat staf, rapat tenaga pendidik, rapat madrasah merupakan wadah untuk berkomunikasi secara langsung antara pimpinan

²⁸Piet A Sahartian, h.73-74.

²⁹Lantip dian Prasajo dan Sudiyono, h.106.

³⁰Piet A Sahartian, h.80.

dengan stafnya dan antara anggota staf masing-masing, Macam-macam rapat tenaga pendidik yaitu:

- a) Menurut tingkatannya merupakan staf meeting yaitu tenaga pendidik-tenaga pendidik dalam satu madrasah, rapat tenaga pendidik bersama dengan orang tua murid dan murid-muridnya, rapat tenaga pendidik sekota, sewilayah dari madrasah-sekolah yang sejenis dan setingkatannya.
- b) Menurut waktunya merupakan rapat permulaan dan akhir tahun, rapat periodic, rapat-rapat yang bersifat incidental.
- c) Menurut bentuknya merupakan individual conference, diskusi, seminar dan symposium, workshop.³¹

2) Studi kelompok antar tenaga pendidik

Tenaga pendidik-tenaga pendidik dalam mata pelajaran yang sejenisnya berkumpul bersama unruk mempelajari suatu permasalahan pelajaran tersebut.

3) Workshop

Workshop suatu kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan yang memecahkan problem yang dihadapi melalui percakapan dan bekerja secara kelompok maupun bersifat perseorangan.

Cirri-ciri workshop yaitu:

- a) Masalah yang dibahas bersifat "*life centered*" dan muncul dari peserta sendiri.
- b) Selalu menggunakan aktivitas mental dan fisik agar tercapai.
- c) Menggunakan metode pemecahan masalah.
- d) Musyawarah kelompok diadkan menurut kebutuhan.
- e) Menggunakan *resource person* dan *resour materials* yang member bantuan dan hasil yang di capai.

Jenis-jenis workshop yaitu menurut lembaga (*faculty workshop*, *institute workshop*, dan *graduate workshop*), menurut waktu (*pre school workshop*, dan *summer workshop*) dan menurut sifat (*conference workshop*, dan *trsrning workshop*).³²

4) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Dengan diskusi kelompok (sering pula disebut pertemuan kelompok) adalah suatu kegiatan dimana sekelompok orang berkumpul dalam situasi bertatap muka dan melalui interaksi lisan,bertukar informasi atau berusaha beberapa bentuk pertemuan staf mengajar. Kegiatan diskusi ini dapat mengambil.

5) Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*)

Penataran pada umumnya diselenggrakan oleh pusat atau wilayah. Maka tugas Kepala Madrasah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh tenaga pendidik-tenaga pendidik.³³

6) Seminar

Seminar adalah pertemuan atau persidangan untuk membahas suatu masalah dibawah pimpinan ahli dalam bidang yang dibahas. Seminar membahas suatu masalah yang

³¹Piet A Sahartian, h.87-88.

³²Piet A Sahartian, h.105-106.

³³Drs. M. Ngalim Purwanto, h.122.

disampaikan oleh pemateri dan suatu naskah diberikan kepada para partisipan untuk menyanggah masalah yang dibahas oleh pemateri.

11. Peranan Supervisi akademik

Supervisi berfungsi membantu, memberi, dan mengajak dan mengikutsertakan. Jika dilihat dari fungsinya tampak dengan jelas peranan supervisi itu prana itu tampak dalam kinerja supervisor yang melakukan tugasnya. Mengenai peranan supervisi dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Koordinator

Yaitu seorang supervisi harus mampu mengendalikan program belajar-mengajar, tugas-tugas anggota staf berbagai kegiatan yang berbeda-beda diantara tenaga pendidik-tenaga pendidik.

b. Konsultan

Yaitu dapat member bantuan, bersama membicarakan masalah yang dialami tenaga pendidik baik secara individual maupun secara kelompok.

c. Pemimpin Kelompok

Yaitu harus mampu memimpin sejumlah staf tenaga pendidik dalam mengembangkan potensi kelompok, pada saat mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan profesional tenaga pendidik-tenaga pendidik secara bersama. Dan ia juga harus dapat mengembangkan keterampilan dan kiat-kiat dalam bekerja untuk kelompok, bekerja dengan kelompok, dan bekerja melalui kelompok.

d. Evaluator

Yaitu dapat membantu tenaga pendidik-tenaga pendidik dalam menilai hasil dan proses belajar, dapat menilai kurikulum yang sedang dikembangkan. Ia juga belajar menatap dirinya sendiri. Ia dibantu dan merefleksi dirinya, fealitas dirinya, mengadakan perbaikan diri sendiri dengan memperoleh umpan balik dari setiap peserta didik yang dapat dipakai sebagai bahan untuk memperbaiki dan meningkatkan dirinya.³⁴

Sasaran supervisi akademik adalah meningkatkan proses pembelajaran untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. Pembelajaran merupakan inti kegiatan madrasah, peristiwa dimana peserta didik sedang dalam proses belajar. proses ini banyak faktor yang mempengaruhinya terutama tenaga pendidik dan peserta didik, program kurikulum yang digunakan, buku teks yang dipakai peserta didik dan tenaga pendidik, fasilitas belajar dan media belajar termasuk alat peraga, kultur madrasah serta lingkungan fisik sosial disekitarnya. Oleh karena luasnya yang mempengaruhi pembelajaran, maka supervisi harus ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar.

Beberapa definisi diatas, secara implisit memberi pengetahuan yang baru tentang supervisi yang mengandung ide-ide pokok seperti mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik, memotivasi tenaga pendidik-tenaga pendidik dan staf serta membimbing tenaga pendidik untuk menjadi profesionalisme yang efektif.

Supervisi yang dilakukan kepala madrasah sebagai berikut:

- a. Membantu tenaga pendidik dalam persiapan mengajar
- b. Membantu tenaga pendidik dalam melaksanakan proses belajar-mengajar
- c. Membantu tenaga pendidik dalam menggunakan berbagai sumber dan media belajar
- d. Membantu tenaga pendidik dalam menerapkan metode dan teknik mengajar
- e. Membantu tenaga pendidik dalam mengevaluasi pembelajaran
- f. Membantu tenaga pendidik dalam melakukan analisis belajar
- g. Membantu tenaga pendidik dan menganalisis kesulitan belajar peserta didik.

³⁴Drs. M. Ngilim Purwanto, h.125.

Menurut Glickman, dikutip oleh Prasjo dan Sudiyono bahwa Supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah/madrasah antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan pembelajaran kreatif, inovatif, pemecahan masalah, berpikir kritis dan naluri kewirausahaan.
- b. Membimbing tenaga pendidik dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan di madrasah/madrasah atau mata pelajaran di madrasah/madrasah berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar.
- c. Membimbing tenaga pendidik dalam memilih dan menggunakan strategi/ metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi peserta didik.
- d. Membimbing tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/ bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi peserta didik.
- e. Membimbing tenaga pendidik dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran.
- f. Memotivasi tenaga pendidik untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran.³⁵

12. Tindak Lanjut Supervisi Akademik Terhadap Tenaga pendidik

Tindak lanjut dari hasil analisis merupakan pemanfaatan hasil supervisi. Hasil supervise perlu ditindak lanjut agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Dampak tersebut dapat dirasakan kepada masyarakat, tindak lanjut tersebut berupa penguatan dan penghargaan diberikan kepada tenaga pendidik yang telah memenuhi standar, teguran yang bersifat mendidik diberikan kepada tenaga pendidik yang belum memenuhi standar, dan tenaga pendidik diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan lebih lanjut.

a. Pembinaan

Kegiatan pembinaan dapat berupa pembinaan langsung dan tidak langsung.

- 1) Pembinaan langsung yaitu pembinaan yang dilakukan terhadap hal-hal yang bersifat khusus yang perlu perbaikan dengan segera dari hasil analisis supervise.
- 2) Pembinaan tidak langsung yaitu pembinaan yang dilakukan terhadap hal-hal yang bersifat umum yang perlu perbaikan dan perhatian setelah memperoleh hasil analisis supervise.³⁶

Beberapa cara yang dapat dilakukan kepala madrasah /madrasah dalam membina tenaga pendidik untuk meningkatkan proses pembelajaran sebagai berikut:

- 1) Menggunakan secara efektif petunjuk bagi tenaga pendidik dan bahan pembantu tenaga pendidik lainnya.
- 2) Menggunakan buku teks secara efektif
- 3) Menggunakan praktek pembelajaran yang efektif yang dapat mereka pelajari selama pelatihan profesional
- 4) Mengembangkan teknik pembelajaran yang telah mereka miliki
- 5) Menggunakan metode yang fleksibel
- 6) Merespon kebutuhan dan kemampuan individual peserta didik
- 7) Menggunakan lingkungan sekitar sebagai alat bantu pembelajaran
- 8) Mengelompokkan peserta didik secara efektif
- 9) Mengevaluasi peserta didik dengan lebih akurat
- 10) Berkooperasi dengan tenaga pendidik lain agar lebih berhasil

³⁵ Lantip dian Prasjo dan Sudiyono, h.82.

³⁶ Lantip dian Prasjo dan Sudiyono, h.120-121.

- 11) Mengikutsertakan masyarakat dalam mengelola kelas
- 12) Meraih moral dan motivasi mereka sendiri.
- 13) Memperkenalkan teknik pembelajaran modern untuk inovasi dan kreatifitas layanan pembelajaran
- 14) Membantu membuktikan peserta didik dalam meningkatkan keterampilan berfikir kritis, menyelesaikan masalah dan pengambilan keputusan.
- 15) Menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif.³⁷

b. Pemantapan instrument supervisi

Dalam menetapkan instrument supervise di kelompokkan sebagai berikut:

- 1) Persiapan tenaga pendidik untuk mengajar
- 2) Instrument supervise kegiatan belajar mengajar
- 3) Komponen dan kelengkapan instrument baik instrument supervise akademik maupun non akademik
- 4) Penggandaan instrument dan informasi kepada tenaga pendidik bidang studi binaan atau kepada karyawan untuk instrument non akademik.

Dengan demikian dalam tindak lanjut supervise dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dalam pelaksanaan kegiatan tindak lanjut supervise akademik sasaran utamanya adalah kegiatan belajar mengajar
- 2) Hasil analisis dan catatan supervisor dapat dimanfaatkan untuk perkembangan keterampilan mengajar tenaga pendidik atau meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan karyawan, setidaknya-tidaknya dapat mengurangi kendala-kendala yang muncul atau yang mungkin akan muncul
- 3) Umpan balik akan memberikan pertolongan bagi supervisor dalam melaksanakan tindak lanjut supervisor
- 4) Dari umpan balik itu dapat tercipta suasana komunikasi yang tidak menimbulkan ketegangan, menonjolkan otoritas yang mereka miliki, member kesempatan untuk mendorong tenaga pendidik memperbaiki penampilan serta kinerja.³⁸

Cara-cara melaksanakan tindak lanjut hasil supervise akademik sebagai berikut:

- 1) Meriview rangkuman hasil penilaian
- 2) Apabila tujuan supervise akademik dan standar-standar pembelajaran belum tercapai, maka sebaiknya dilakukan penilaian ulang terhadap pengetahuan, keterampilan, dan sikap tenaga pendidik yang menjadi tujuan pembinaan.
- 3) Apabila ternyata memang tujuannya belum tercapai maka mulailah merancang kembali program supervise akademik tenaga pendidik untuk masa berikutnya.
- 4) Membuat rencana aksi supervise akademik berikutnya
- 5) Mengimplementasikan rencana aksi tersebut pada masa berikutnya
- 6) Ada 5 langkah pembinaan kemampuan tenaga pendidik melalui supervise akademik yaitu menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis, analisis kebutuhan, mengembangkan
- 7) strategi dan media, menili dan revisi.³⁹

³⁷Lantip dian Prasojo dan Sudiyono, h 121-122.

³⁸Lantip dian Prasojo dan Sudiyono, h.123.

³⁹Lantip dian Prasojo dan Sudiyono, h.123-124.

B. Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Secara bahasa, kepala madrasah atau madrasah merupakan suatu pendanaan dari school principal yang mana memiliki tugas yakni menjalankan *principalship* atau kekepalan madrasah atau madrasah. Sedangkan menurut istilah kepala madrasah atau madrasah adalah segala sesuatu yang mana berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala madrasah atau madrasah.

Kepala madrasah juga adalah tenaga pendidik, namun kepala madrasah adalah tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu lembaga pendidikan (sekolah), sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁰

Kepala madrasah adalah seorang pendidik yang diberikan tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal, yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangan oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan.

Peraturan pemerintah nomor 28 tahun 1990 tentang pendidikan dasar, pasal 30 menyebutkan “ kepala madrasah dari satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintahan bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga pendidik dan tenaga pendidikan lainnya dan pendayagunaan prasarana”.⁴¹

Kepala Madrasah sebagai penanggungjawab terhadap keberhasilan madrasah, dan harus mampu menyelesaikan tugasnya. Kepala Madrasah mempunyai tugas merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan madrasah, mengatur seluruh proses belajar mengajar, mengatur hal-hal yang menyangkut kepeserta didik, personalia, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pelajaran, keuangan, pembinaan, mengatur hubungan dengan masyarakat.

Berdasarkan pengertian diatas, yang dimaksud dengan kepala madrasah adalah seorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu madrasah agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai yang ditetapkan. Sebagai seorang kepala madrasah yang harus melaksanakan tugasnya, maka ia harus bekerja sesuai dengan fungsinya. Karena lancar atau tidaknya kegiatan, tinggi atau rendahnya profesional tenaga pendidik disuatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh jumlah tenaga pendidik dan kecakapannya dalam kegiatan belajar mengajar termasuk juga cara pengawasan kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala madrasah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di madrasah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang madrasah. Kepala madrasah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara madrasah dan masyarakat guna mewujudkan madrasah yang efektif dan efisien.⁴²

Dijelaskan di dalam Q.S As-Sajadah:24 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

⁴⁰ Sutikno sorby, *Manajemen Pendidikan* (Lombok: Holistica, 2012), h.125.

⁴¹ S.Pd Suparman, S.Pd.I, *Kepemimpinan Kepala madrasah Dan Tenaga pendidik* (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), H.16-17.

⁴² E. Mulyana, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h.187.

Artinya:”Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami”(Q.S As-Sajadah:24).

Berdasarkan firman Allah SWT diatas maka diketahui bahwasannya seorang pemimpin/kepala sekolah itu harus memberikan pengarahan, dan senantiasa berpegang teguh kepada agama dan Al-qur'an sebagai pedomanya. Dalam pelaksanaan nya, pekerjaan kepala madrasah merupakan pekerjaan berat, yang menuntut kemampuan ekstra. Dinas Pendidikan (dulu: Depdikbud) telah menetapkan bahwa kepala madrasah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator, dan supervisor (EMAS). Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala madrasah juga harus mampu berperan sebagai Leader, innovator, dan motivator di madrasahnyanya.

Selain itu juga memiliki wewenang untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Kepala Madrasah merupakan personel madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah.

Kepala Madrasah mempunyai wewenang dan tanggungjawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya dengan unsur Pancasila.⁴³

Kepala madrasah adalah tenaga fungsional tenaga pendidik yang diberikan tugas untuk memimpin suatu lembaga dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara tenaga pendidik yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Kata kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu kepala dan madrasah. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan madrasah adalah suatu lembaga pendidikan dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

Secara sederhana kepala madrasah dapat diartikan sebagai seorang tenaga fungsional tenaga pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara tenaga pendidik yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁴⁴

2. Peran Dan Fungsi Kepala Madrasah

Adapun penjabaran dari peranan fungsi Kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

1) Kepala Madrasah Sebagai Educator

Artinya Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasahnyanya.

2) Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Artinya kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mememberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama kooperatif.

3) Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Artinya Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola sarana dan prasarana mengelola administrasi kearsipan dan mengelola keuangan.

4) Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Artinya mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

⁴³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala madrasah* (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005), h.83.

⁴⁴ Wahyo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala madrasah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h.81.

5) Kepala Madrasah Sebagai Leader

Artinya Kepala Madrasah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

6) Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Artinya Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjadikan hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

7) Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Artinya kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.⁴⁵

Sehingga dengan demikian peranan kepala madrasah sangat penting dalam mencapai kemajuan pendidikan. Seorang Kepala Madrasah harus memahami apa yang menjadi tugas dan perannya di sekolah. Kepala Madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan akan menjadi efektif apabila mampu menjalankan proses kepemimpinannya yang mendorong, mempengaruhi dan menggerakkan kegiatan dan tingkah laku kelompoknya. Fungsi utamanya adalah menciptakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pola kebijaksanaan dan kecakapan serta kemampuan Kepala Madrasah dalam memimpin pendidikan terutama terhadap tenaga pendidik-tenaga pendidik agar tujuannya tercapai secara efektif dan efisien.

Kepala madrasah perlu menjalankan fungsi kepemimpinan secara operasional sesuai dengan kelembagaan. Adapun fungsi kepala madrasah menurut Roe dan Drake, yaitu:

- a. Mendorong dan memotivasi staf untuk kinerja maksimal,
- b. Mengembangkan staf secara realistis dan bertujuan dari akuntabilitasn pengajaran (memonitor program pengajaran dan proses pengajaran),
- c. Bekerja dengan staf dalam mengembangkan dan melaksanakan evaluasi staf,
- d. Bekerja dengan staf dalam menyusun rencana untuk evaluasi dan pelaporan kemajuan pelajar,
- e. Membangun pusat sumber belajar dan dan menata penggunaannya,
- f. Mengembangkan kerjasama dengan staf dalam mengembangkan keprofesionalan yang dinamis dan program pelayanan pendidikan sendiri.

3. Syarat-syarat Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan pimpinan dalam salah satu bidang pendidikan yaitu di madrasah. Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus mempunyai persyaratan yang harus dimiliki sehingga dalam membuat dan menerapkan kebijakan sesuai dengan tujuan pendidikan yang ada dalam madrasah.

Menurut John D. Millet yang dikutip Imam Moedjiono, yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

- a. Kesehatan yang baik, kekuatan pribadi dan ketahanan fisik.
- b. Memahami tugas pokok, komitmen pribadi terhadap kegiatan atau tujuan bersama, antusias, kepercayaan diri.
- c. Mempunyai perhatian terhadap orang lain, ramah tamah.

⁴⁵E. Mulyana, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h.97-98.

- d. Intelegensi (tidak perlu memiliki pengetahuan yang mendetil atau ahli, tetapi mempunyai “*common sense*” yang baik). Selalu siap, cepat dan tepat memahami unsur-unsur yang esensial dari informasi yang diperlukan.
- e. Integritas, memahami kewajiban moral dan kejujuran, berkemauan untuk ikut serta dalam pendapatan tujuan bersama, berkemampuan untuk menetapkan standar atau norma tingkah laku pribadi yang akan menghasilkan sikap hormat dari orang lain.
- f. Sikap persuasif, kemampuan mempengaruhi orang lain untuk menerima keputusan-keputusannya.
- g. Kritis, kemampuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan orang-orang yang bekerja sama dengannya dan bagaimana memperoleh kemanfaatan secara maksimal bagi organisasi.
- h. Kesetiaan yaitu mempunyai perhatian penuh kepada kegiatan bersama dan juga terhadap orang-orang yang bekerja dengannya, serta mempunyai semangat untuk mempertahankan kelompoknya terhadap serangan dari luar.⁴⁶

Menurut George R. Terry yang dikutip Imam Moedjiono, sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

- a. Sehat rohani dan jasmani.
- b. Mempunyai stabilitas dalam perasaan (emosi).
- c. Mempunyai pengetahuan yang luas tentang hubungan antar manusia.
- d. Keinginan menjadi pemimpin timbul dari dalam.
- e. Cakap mengadakan komunikasi baik secara lisan maupun tertulis.
- f. Cakap mengajar.
- g. Cakap dalam bidang sosial, artinya suka menolong, senang kalau ada orang-orang bawahannya maju, ramah, menghargai pendirian orang lain dan sebagainya.
- h. Mempunyai kecakapan teknis, artinya mempunyai kecakapan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mendelegasikan kekuasaan, melakukan pengawasan dan sebagainya.⁴⁷

Menurut Alben Ambarita, agar dapat mengelola madrasah secara professional, pemimpin pelaksana (kepala) madrasah dituntut memiliki serangkaian keahlian yakni:

- a. Keahlian Kepemimpinan (*leadership*)
- b. Keahlian Mendidik (edukatif)
- c. Keahlian Manajemen
- d. Keahlian Administrasi
- e. Sebagai seorang manajer
- f. Keahlian Motivasi.⁴⁸

Dari pendapat tentang syarat-syarat yang harus dimiliki seorang kepala madrasah dapat dipahami bahwa seseorang yang menjadi kepala madrasah harus memiliki kesehatan jiwa dan fisik, memiliki sifat serta kemampuan tertentu yang berkaitan dengan bidang kepemimpinannya. Kesehatan jiwa dan fisik merupakan syarat utama seorang kepala madrasah, dengan begitu kepala madrasah mampu menjalankan tugasnya dalam memimpin serta sifat dan kemampuan yang lain akan berjalan apabila dilaksanakan dengan kesehatan yang optimal. Sifat yang harus dimiliki kepala madrasah adalah sifat kritis dan kesetiaan terhadap anggota organisasinya. Seorang kepala madrasah harus mempunyai kemampuan dalam menjalankan

⁴⁶ Imam Moedjiono, *Kepemimpinan Dan Keorganisasian* (Yogyakarta: UII Press, 2002), h.44.

⁴⁷ Imam Moedjiono, h.44.

⁴⁸ Ambarita, *Kepemimpinan Kepala madrasah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015).

tanggung jawab, menerapkan keterampilan-keterampilan konseptual, memotivasi para bawahan serta mampu memahami implikasi dan perubahan yang ada pada anggota kepengimpinannya. Kepala madrasah harus mempunyai integritas dan kecakapan di dalam memimpin.

Pengangkatan seorang kepala madrasah juga harus mempunyai kualifikasi tertentu. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional dikatakan bahwa “Untuk diangkat sebagai kepala madrasah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala madrasah/madrasah yang berlaku nasional.” Sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi kepala madrasah/madrasah, maka seorang kepala madrasah madrasah Dasar/Madrasah Ibtida’iyah harus memiliki kualifikasi, baik kualifikasi umum maupun kualifikasi khusus.

Kualifikasi Umum kepala madrasah/madrasah:

- a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonpendidikan pada pertnaga pendidikan tinggi yang terakreditasi dan diutamakan yang berpendidikan S2 kependidikan atau nonkependidikan yang relevan.
- b. Berusia setinggi-tingginya 56 tahun atau 4 tahun sebelum mencapai batas usia pensiun.
- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang madrasah masing-masing, kecuali di TK/RA memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 tahun di TA/RA.
- d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi PNS dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Kualifikasi khusus kepala madrasah/madrasah SD/MI:

- a. Berstatus sebagai tenaga pendidik SD/MI.
- b. Memiliki sertifikat pendidik SD/MI.
- c. Memiliki sertifikat kepala madrasah SD/MI yang diterbitkan oleh LPTK atau lembaga lain yang terakreditasi.⁴⁹

Selain syarat seorang pemimpin yang dikemukakan diatas, wahjosumidjo menambahkan bahwa pengangkatan dan penempatan kepala madrasah paling tidak mempertimbangkan terhadap faktor-faktor pendorong, seperti:

- a. Kepala madrasah adalah pimpinan yang mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah.
- b. Kepala madrasah memiliki dan senantiasa meningkatkan kemampuan pengabdian, dan kreatifitas agar dapat melakukan tugas-tugas secara professional.
- c. Penetapan kepala madrasah harus didasarkan atas persyaratan dan tata cara yang diatur dalam keputusan, melalui identifikasi, rekrutmen, seleksi dan diklat.

Berdasarkan UU peraturan menteri, kepala madrasah yang ditunjuk sebagai pemimpin sebuah madrasah harus memenuhi standar kualifikasi akademik sesuai tingkat madrasah yang dipimpin, dengan kualifikasi akademik artinya kepala madrasah sudah mempunyai bekal pendidikan serta kemampuan dalam memimpin, sehingga dalam implementasinya tidak mengalami hambatan-hambatan dalam mengatur madrasah tersebut. Selanjutnya, pengangkatan kepala madrasah hendaknya mempertimbangkan potensi yang ada pada kepala madrasah. Potensi yang harus diperhatikan tersebut yaitu potensi yang berkaitan dengan kepemimpinan.

⁴⁹ Ambarita, h.110.

4. Kompetensi Kepala madrasah

Agar dapat mengelola madrasah secara professional, kepala madrasah harus memiliki serangkaian keahlian. Keahlian kepala madrasah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala madrasah yaitu:

a. Keahlian Kepemimpinan (leadership)

Sebagai kepala madrasah harus mampu memimpin diri sendiri dan orang lain. Seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan biasanya memiliki mental yang teguh, memegang prinsip, dan tidak mudah menyerah.

b. Keahlian Mendidik (*edukatif*)

Akan lebih ideal jika kepala madrasah berasal dari tenaga pendidik, kepala madrasah yang memiliki pengalaman mendidik memungkinkan akan menghayati peran, fungsi dan tugas-tugasnya sebagai kepala madrasah. Dengan begitu dia dapat membimbing dan mengarahkan para guru dan peserta didik dalam konteks mendidik. Itulah sebabnya kepala madrasah harus memiliki keahlian mendidik.

c. Keahlian Manajemen

Kepala madrasah dituntut untuk memiliki keahlian manajemen karena kepala madrasah berperan dalam mengelola seluruh program, asset, tenaga, dan keuangan madrasah agar mampu mengantarkan pada target-target kerja yang efektif. Kunci keberhasilan kepala madrasah bergantung pada keahlian dalam perencanaan, di dalam manajemen ketepatan perencanaan adalah separuh dari keberhasilan.

d. Keahlian Admisistrasi

Dengan adanya kemampuan di bidang admisistrasi, kepala madrasah mampu memonitor kekurangan dan kelebihan, keberhasilan dan kegagalan, keuntungan dan kerugian, bahkan peningkatan atau penurunan kinerja.

e. Sebagai Seorang Manajer

Sebagai seorang manajer kepala madrasah harus mampu melakukan penawasan atau kontrol (supervisi) terhadap cara kerja dan hasil kerja bawahannya. Kepala madrasah sebagai supervisor harus mampu mengemban tugas-tugasnya.

f. Keahlian Motivasi

Kepala madrasah harus memiliki pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang memberi semangat, dorongan/dukungan terhadap para tenaga pendidik, peserta didik, pegawai, wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan madrasah.⁵⁰

Seorang kepala madrasah harus memiliki prasyarat kemampuan kepemimpinan yang meliputi: karakter dan moral yang tinggi, semangat dan kemampuan intelektual, kematangan dan keseimbangan emosi, kematangan dan penyesuaian sosial, kemampuan kepemimpinan, kemampuan mendidik dan mengajar, serta kesehatan dan penampakan jasmani. Kepala madrasah hendaknya memiliki kualitas kepribadian yang kuat dan unggul serta memenuhi syarat kompetensi akademik yang relevan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya.

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah merupakan tokoh kunci bagi keberhasilan sebuah madrasah/madrasah. Kepala madrasah merupakan pemimpin komunitas madrasah yang paling bertanggung jawab mewujudkan cita-cita komunitas tersebut kedepan. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas tentang hendak dibawa kemana madrasah atau madrasah yang dipimpinnya.⁵¹

⁵⁰ Ambarit, h. 93-95.

⁵¹ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala madrasah, Konsep Dan Aplikasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h.3-4.

Kompetensi yang perlu dimiliki kepala madrasah meliputi:

a. Kompetensi merumuskan Visi

Dalam konteks pendidikan, pengembangan visi merupakan tugas utama pemimpin organisasi sebagai salah satu aspek sentral kepemimpinan pendidikan. Visi pemimpin pendidikan adalah elemen untuk menjadikan madrasah sebagai tempat berlangsungnya belajar. Karena itu visi hendaknya dijadikan atribut utama bagi pembuat kebijakan pendidikan mengingat tanggung jawabnya dalam mengembangkan, mengkomunikasikan, dan menerapkan kebijakan guna merespon secara tepat berbagai permasalahan dan tuntutan yang muncul.

b. Kompetensi Merencanakan Program

Kompetensi kepala madrasah dalam merencanakan program meliputi kemampuan dalam menetapkan tujuan-tujuan madrasah yang didasarkan pada kebutuhan-kebutuhan pendidikan dan masyarakat. Menetapkan keadaan pendidikan saat ini pada suatu masyarakat tertentu, merumuskan program khusus tentang tujuan-tujuan bagi madrasah, dan menetapkan rangkaian tindakan yang perlu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, mewujudkan rencana menjadi tindakan, secara rutin mengadakan penilaian terhadap pencapaian program, dan merencanakan kembali jika hasil penilaian menyatakan bahwa standar yang diinginkan belum tercapai.

c. Kompetensi Membangun Komunikasi

Mengingat peranan komunikasi sangat penting untuk mengkoordinasikan sumberdaya madrasah dan penyampaian pesan program ataupun kebijakan madrasah, maka kepala madrasah perlu memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengemukakan pendapat sehingga tercipta komunikasi dua arah, berperan sebagai pengarah, pengatur pembicaraan, perantara dan pengambil kesimpulan, bersikap terbuka, tidak memaksakan kehendak dan menciptakan suasana demokratis dan persahabatan (kolegialitas).

d. Kompetensi Hubungan Masyarakat dan Kerjasama

Untuk melibatkan masyarakat, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk memfasilitasi pertemuan-pertemuan atau rapat-rapat dengan anggota masyarakat. Pertemuan berkaitan dengan penyusunan program madrasah, evaluasi program yang telah dilaksanakan ataupun dalam rangka pertanggungjaaban komite madrasah.

e. Kompetensi Mengelola Sumber daya Manusia

Peran sebagai *Fasilitator* dilakukan kepala madrasah dalam pengelolaan sumberdaya manusia terutama dalam pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan. Sebagai fasilitator, kepala madrasah harus memiliki kompetensi dalam proses pengambilan keputusan partisipatif yang efektif.

f. Kompetensi Pengambilan Keputusan

Keberhasilan kepala madrasah dalam mengambil keputusan di madrasah sangat ditentukan oleh nilai-nilai yang dianut oleh warga madrasah serta tinggi rendahnya keyakinan mereka terhadap kemampuan organisasi dalam mengatasi berbagai masalah yang dihadapi.

g. Kompetensi Mengelola Konflik

Keberadaan konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain bahwa konflik selalu hadir dan tidak dapat dielakkan. Konflik sering muncul dan terjadi pada setiap organisasi. Konflik atau pertentangan pada kondisi tertentu mampu mengidentifikas

sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan, bahkan dapat menjelaskan kesalahpahaman.⁵²

Dari kompetensi-kompetensi kepala madrasah diatas maka dapat disimpulkan kepala madrasah dapat melaksanakan tugas dengan baik apabila didasari oleh kemampuan dalam memimpin anggota, keterampilan konseptual dan hubungan manusiawi, mampu berkomunikasi dengan tenaga pendidik maupun dengan pihak atasan, mampu menilai kinerja tenaga pendidik dan staf administrasi, kemampuan menganalisis masalah, mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Kemampuan sbagaimana dimaksud merupakan wujud dari kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah dalam menjalankan tugas.

5. Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di madrasahny, oleh karena itu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik kepala madrasah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.

h. Membuat perencanaan

Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap organisasi atau lembaga dan setiap kegiatan, baik perseorangan maupun kelompok. Sesuai dengan ruang lingkup administrasi madrasah, maka rencana atau program tahunan hendaknya mencakup bidang-bidang yaitu program pengajaran, kepeserta didikan, kepegawaian, dan perlengkapan.⁵³

i. Menyusun organisasi madrasah

Organisasi merupakan fungsi administrasi dan manajemen yang disamping perencanaan. Kepala madrasah sebagai administrator pendidikan perlu menyusun organisasi madrasah yang dipimpinnya, dan melaksanakan pembagiantugas serta wewenengnya kepada kepada tenaga pendidik-tenaga pendidik dan pegawai madrasah sesuai dengan struktur organisasi madrasah yang telah disusun dan disepakati.

Untuk menyusun organisasi madrasah yang baik perlu di perhatikan prinsip-prinsi yaitu mempunyai tujuan, para anggota kesatuan arah sehingga dapat menimbulkan kesatuan tindakan, para anggota dapat menerima dan memahami tujuan, adanya kesatuan perintah, adanya keseimbangan anantara wewenang dan tanggung jawab seseorang di dalam organisasi, adanya pembagian tugas pekerjaan yang sesuai dengan kemapuan, struktur organisasi hendaknya disusun sesederhana mungkin sesuai dengan kebutuhan coordinator, pengawasan, dan pengendalian, pola oranisasi hendaknya relatif permanen, adanya jaminan keamanan dalam bekerja.

j. Bertindak sebagai koordinator dan pengarah

Adanya koordinator serta pengarah yang baik dan berkelanjutan dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat antar bagian madrasah.

k. Melaksanakan pengelolaan kepegawaian

Tugas-tugas pengelolaan kepegawaian sebagai besar dikerjakan oleh bagian tata usaha madrasah seperti pebgusulan tenaga pendidik baru, kenaikan pangkat tenaga pendidik-tenaga pendidik dan pegawai madrasah.⁵⁴

⁵² Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Organisasi Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.36-46.

⁵³ Drs. M. Ngalim Purwanto, h. 106.

⁵⁴ Drs. M. Ngalim Purwanto, h 111.

6. Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin Pembelajaran

Kepala madrasah sebagai penanggung jawab penyelenggaraan pembelajaran yang memiliki efek besar kepada peningkatan mutu proses pembelajaran di madrasah, Kepala madrasah harus memperhatikan peserta didik dalam belajar, yang akan menuntut perbaikan proses pembelajaran yang terus menerus sesuai perkembangan belajar peserta didik dan perkembangan iptek.

Upaya kepala madrasah untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensi tenaga pendidik yang menjadi factor pendukung utama bagi keberhasilan proses pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi belajar para peserta didik. Pembelajaran yang efektif dan bermutu ditentukan berbagai faktor yang terkait dengan pengembangan, evaluasi pembelajaran. Semua itu kepala madrasah ikut serta untuk menjamin terlaksananya melalui supervisi, monitoring dan perkembangan tenaga pendidik dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran.

Supervisi akademik oleh kepala madrasah menjadi hal yang sangat penting dalam upaya berjalannya pembelajaran yang efektif dan bermutu, dengan melihat kemajuan peserta didik melalui monitoring, upaya membantu tenaga pendidik dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu proses pembelajaran.

7. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Pelaksanaan supervise oleh kepala madrasah, maka harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan proses belajar mengajar. Pengawasan dan pengendalian merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di madrasah terarah sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan pencegahan agar tenaga pendidik tidak melakukan penyimpangan dan berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya. Tugas supervisor sebagai berikut:

- a. Tugas Perencanaan
- b. Tugas administrasi
- c. Partisipasi secara langsung dalam pengembangan kurikulum
- d. Melaksanakan demonstrasi untuk tenaga pendidik-tenaga pendidik.
- e. Melaksanakan penelitian.

Dalam menjalankan tugasnya supervise berfungsi membantu, memotivasi, dan mengajak ikut sertakan tenaga pendidik dalam memperbaiki proses belajar mengajar. Peranan supervise itu dapat membantu tenaga pendidik dalam menghadapi kesulitan belajar mengajar. Seorang supervisor dapat berperan sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok dan evaluasi.⁵⁵

Kesanggupan dan kemampuan seorang kepala madrasah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi supervisor antara lain:

- a. Lingkungan masyarakat tempat madrasah itu berada.
- b. Besar kecilnya madrasah yang menjadi tanggung jawab madrasah.
- c. Tingkatan dan jenis madrasah.
- d. Keadaan tenaga pendidik-tenaga pendidik dan pegawai yang tersedia.
- e. Kecakapan dan keahlian kepala madrasah itu sendiri.

Unsur-unsur penting dalam suatu program supervisi terhadap tenaga pendidik-tenaga pendidik untuk membantu meningkatkan kemampuannya adalah sebagai berikut:

⁵⁵Cut Suryani, 'Implementasi Supervise Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di Min Sukadamai Kota Banda Aceh', *Jurnal Ilmian Didaktika*, Vol. 16 No..1 (2015), h.28-29.

- a. Tindakan yang perlu dilakukan untuk memperbaiki situasi pembelajaran disekolah
- b. Bantuan apakah yang data diberikan supervisor secara sendiri dan dengan kerja sama untuk memperbaiki situasi pembelajaran.
- c. Teknik supervisi manakah yang tepat dipergunakan.

Dari penjelasan di atas, kepala madrasah diharapkan dapat menyusun suatu program supervisi yang mampu memberikan bantuan-bantuan kepada tenaga pendidik agar mereka memperbaiki dirinya sendiri secara maksimal untuk menyusun suatu program supervisi perlu diperhatikan beberapa asas utama dalam supervisi yaitu:

- a. Tenaga pendidik-tenaga pendidik harus sebanyak mungkin dilibatkan dalam pengembangan program supervisi.
- b. Program supervisi harus dirancang dan dibangun untuk memenuhi minat dan keperluan tenaga pendidik.
- c. Tenaga pendidik-tenaga pendidik harus merasa bebas untuk memilih bagian-bagian program yang mempunyai arti bagi mereka.
- d. Program supervisi harus disesuaikan dengan dana, personil, bahan dan perlengkapan yang cukup.
- e. Program supervisi harus meliputi kegiatan penilaian yang terus menerus.

Selanjutnya selain memperhatikan asas-asas dan unsur-unsur supervisi, kepala madrasah juga harus memperhatikan indikator-indikator supervisor yaitu:

- a. Tahap pertemuan awal
- b. Tahap observasi kelas
- c. Tahap pertemuan umpan balik

Dari penjelasan diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan jika supervisor dapat menyusun program supervisi pada taraf intelektual yang tinggi serta memperhatikan unsur-unsur, asas-asas, dan indikator supervisor, suatu program supervisi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam pembelajaran.

8. Kewajiban Kepala Madrasah

Kepala madrasah tidak hanya menjalankan tugas dan fungsinya saja, namun ada beberapa kewajiban yang perlu dipenuhi oleh seorang kepala madrasah. Dari beberapa kewajiban kepala madrasah maka akan menghasilkan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik tersebut. Kewajiban utama kepala madrasah menurut Roe dan Drake, yaitu:

- a. Memelihara secara baik rekor madrasah bagi semua bidang,
- b. Mempersiapkan laporan bagi kantor pusat (Dinas Pendidikan Daerah) dan lembaga lain,
- c. Pengembangan anggaran dan pengawasannya,
- d. Administrasi personil,
- e. Disiplin pelajar,
- f. Menyusun jadwal dan memelihara pelaksanaan kegiatan,
- g. Mengembangkan administrasi
- h. Memantau program dan proses pengajaran sebagaimana diatur oleh kantor pusat (Dinas Pendidikan).⁵⁶

Dalam menjalankan kewajiban kepala madrasah tidak hanya sendiri tetapi memerlukan bantuan dengan cara melibatkan tenaga pendidik dan komite madrasah dalam pengambilan

⁵⁶ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Pustaka Setia, 2015),h.151.

keputusan, melakukan komunikasi kepada orang tua/wali peserta didik dan masyarakat, dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan, dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan atau prestasi serta sanksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik.

Kepala madrasah bertanggung jawab atas tugas manajemen/ administrasi dan melakukan kegiatannya dalam menangani pengajaran dan sumber daya untuk kelancaran proses pengajaran, melakukan program supervisi, dan proses pengajaran memerlukan kantor tertentu di lingkungan madrasah. Kepala madrasah juga bertanggungjawab atas perencanaan partisipatif mengenai pelaksanaan kurikulum dan merealisasikan visi misi dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

Maka dapat di kesimpulan bahwa kepala madrasah dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya harus meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, dimana peningkatan profesionalisme tenaga pendidik merupakan hasil dari gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah, apabila gaya kepemimpinannya bagus maka output didalam madrasah tersebut akan bagus.

9. Tugas-Tugas Kepala Madrasah

Kepala madrasah pada hakikat nya adalah tenaga pendidik yang diberi tugas tambahan. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mulyasa menyatakan bahwa erat hubungan nya anantara mutu kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan madrasah seperti disiplin madrasah, dan iklim madrasah. Kepala madrasah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan madrasah. Hal ini sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala madrasah/Madrasah, disebut bahwa —kepala madrasah mengelola tenaga pendidik dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. Menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran.⁵⁷

Sebagai pemimpin kepala madrasah memiliki tugas-tugas yang sangat setrategis dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, seperti berikut:

- a. Membuat perencanaan; berkaitan dengan program pengajaran, kepeserta didikan, pembinaan tenaga pendidik, pengembangan kurikulum, dan pelaksanaan pengembangan aktivitas peserta didik yang bersifat intra dan ekstrakurikuler;
- b. Pengembangan dan pemberdayaan kepegawaian;
- c. Pengelolaan administrasi keuangan
- d. Pengembangan sarana dan prasarana madrasah

Keterujian kepala madrasah sebagai seorang pemimpin adalah dalam memecahkan masalah dan melibatkan semua bawahannya sesuai dengan kapasitas dan keahliannya. Gagasan pemecahan masalah ditampung dari seluruh bawahannya, yang diberikan kesempatan untuk memberikan contoh pemecahan masalah. dengan cara ini, seorang pemimpin telah melakukan proses kaderisasi kepemimpinan.

Seperti ayat yang terkandung dalam surah (QS. An-Nissa : 58)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

⁵⁷ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.24.

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”*. (Q.S. An-Nissa :58)

Pengambilan keputusan yang dilakukan kepala madrasah sebagai pemimpin harus mengacu pada pandangan rasional dan kebijakan yang telah dimusyawarahkan dengan seluruh bawahannya. Oleh sebab itu, dalam menetapkan alternatif pemecahan masalah, kepala madrasah harus memperhatikan hal-hal berikut:

- a. Sumber dan latar belakang permasalahan
- b. Alasan pentingnya permasalahan yang ada mendapat perhatian serius,
- c. Kelompok dan institusi yang menjadi sasaran suatu keputusan program,
- d. Keuntungan yang dapat diraih,
- e. Program yang telah dilaksanakan berkaitan dengan masalah yang dihadapi,
- f. Tujuan yang ingin dicapai,
- g. Kerangka analisis berkisar pada macam-macam alternatif, metodologi, dan asumsi,
- h. Alternatif, yakni uraian, efektifitas, biaya, pengaruh sampinga, keterangan tentang ranking alternatif, dan pertimbangan lainyang diperlukan,
- i. Saran tindaan dan lampiran

Kepala madrasah harus kreatif dan mampu memiliki ide dan inisiatif yang menunjang perkembangan madrasah. Ide kreatifnya dapat digunakan untuk membuat perencanaan, menyusun organisasi masalah, memberikan pengarahana, dan mengatur pembagian kerja, mengelola kepegawaian yang ada dilingkungan madrasah agar seluruh proses administrasi disekolah yang dipimpin nya dapat berjalan dengan lancar dan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk itu kepala madrasah harus melibatkan para tenaga pendidik, petugas administrasi dan bagian lainnya atau pemerintah setempat agar rencana yang telah disusun dapat dilaksanakan dengan sebaiknya.⁵⁸

Dianantara penyelenggaraan pendidikan yang harus selalu dibina secara terus menerus oleh kepala madrasah adalah:

- a. Program Pengajaran,
- b. Sumber daya manusia,
- c. Sumberdaya yang bersifat fisik,
- d. Hubungan kerjasama antara madrasah dengan masyarakat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh para pakar, bahwa seorang kepala madrasah dan madrasah yang berhasil menunjukkan adanya :

- a. Keterkaitan terhadap perbaikan pengajaran,
- b. Pengetahuan dari/dan partisipasi partisipasi yang kuat didalam aktivitas kelas,
- c. Pemantauwan terhadap penggunaan efektifitas waktu pelajaran,
- d. Usaha membantu efektifitas program tentang hal-hal yang berkaitan dengan pelajaran,
- e. Memiliki sikap positif kearah para tenaga pendidik, pustakawan, laboran sebagai suatu usaha memperbaiki program pengajaran.

⁵⁸ Tantang, *Supervisi Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2016), h.90.

10. Standar Kepala Madrasah

Membahas mengenai kepala madrasah, ada beberapa standar kepala madrasah yang harus dimiliki yaitu kualifikasi umum dan kualifikasi khusus. Kualifikasi umum kepala madrasah, yaitu:

- Memiliki kalifikasi akademik sarjana (S-1) atau diploma empat (D-4) kependidikan atau non kependidikan pada pertnaga pendidikan tinggi yang terakreditasi.
- Pada waktu diangkat sebagai kepala madrasah harus berusia setinggitingginya 56 tahun
- Memiliki pengalaman mengajar minimal 5 tahun menurut jenjang madrasah masing-masing, kecuali TK/RA memiliki pengalaman mengajar minimal 3 tahun
- Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi PNS dan bagi non PNS di setarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

11. Indikator Kepala Madrasah

Kepala madrasah yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari dan memahami tiga hal :

1. Mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di madrasah
2. Apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas madrasah
3. Bagaimana mengelola madrasah secara efektif untuk mencapai prestasi tinggi.

Kemampuan menjawab pertanyaan tersebut dapat menjadi tolok ukur sebagai standar kelayakan apakah seseorang dapat menjadi kepala madrasah atau tidak. Menurut Greenfield di dalam buku Mulyasa indikator kepala madrasah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok yaitu :

- Komitmen terhadap visi madrasah dalam menjalankan tugas dan fungsinya
- Menjadikan visi madrasah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin madrasah
- Senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja tenaga pendidik di kelas. Penyampain tersebut sejalan dengan temuan heck, dkk.

Menurutnya prestasi akademik dapat diprediksi berdasarkan pengetahuan terhadap perilaku kepemimpinan kepa madrasah. Hal itu dapat dipahami kerana proses kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh terhadap kinerja madrasah secara keseluruhan. Proses kepemimpinan kepala madrasah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang digunakan. Dari berbagai kepemimpinan kepala madrasah gaya kepemimpinan situasional lebih cenderung digunakan karena lebih fleksibel. Selain pendekatan situasional, terdapat indikato-indikator kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, yaitu :

- Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka.
- Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para tenaga pendidik, peserta didik, dan warga madrasah lainnya.
- Menekankan kepada tenaga pendidik dan dan seluruh warga madrasah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- Memantau kemampuan belajar peserta didik dengan melalui tenaga pendidik sesering mungkin berdasarka data prestasi belajar.
- Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite madrasah, tenaga pendidik dan warga madrasah lainnya mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian.
- Membimbing dan mengarahkan tenaga pendidik dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan professional.

- h. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran sesuai prioritas dan peruntukannya.
- i. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
- j. Memberikan kedudukan terhadap para tenaga pendidik untuk menegakkan disiplin peserta didik.
- k. Memperhatikan kebutuhan peserta didik, tenaga pendidik, staf, orang tua dan masyarakat sekitar madrasah.
- l. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi tenaga pendidik, peserta didik, dan seluruh warga madrasah.
- m. Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga madrasah dan masyarakat untuk berkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan dan pembelajaran di madrasah.
- n. Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.
- o. Membangun kelompok kerja aktif, kreatif dan produktif.
- p. Menjamin kebutuhan peserta didik, tenaga pendidik, staf, orang tua, dan masyarakat sebagai pusat kebijakan.
- q. Memiliki komitmen yang jelas terhadap penjaminan mutu lulusan.
- r. Memberikan ruang pemberdayaan madrasah kepada seluruh warga madrasah.

Dapat disimpulkan bahwa tugas kepala madrasah untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. Melalui jalinan kemitraan yang baik maka fungsi kepala madrasah sebagai inovator dan motivator memiliki peran strategis yang tepat untuk menjalin komunikasi yang harmonis dengan lingkungannya, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah yang ia pimpin. Sebagai pemimpin, kepala madrasah juga memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, motivasi ini dapat ditimbulkan melalui pengaturan lingkungan yang baik, pengaturan suasana yang kondusif dan komunikatif, disiplin yang sinergis sesama komponen warga madrasah.

C. Supervisi Akademik Kepala Madrasah

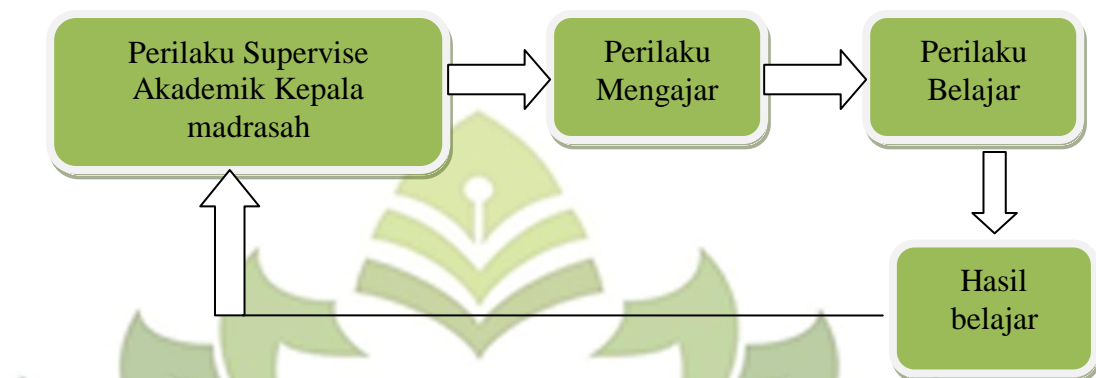
Supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada tenaga pendidik, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera. Dengan cara itu tenaga pendidik dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperhatikan kinerjanya. Dalam konteks profesi pendidikan khususnya profesi mengajar, mutu proses dan hasil pembelajaran merupakan refleksi dari kemampuan profesional tenaga pendidik. Yang menjelaskan perilaku supervise akademik kepala madrasah, perilaku mengajar dan hasil. Sedangkan Syaiful Sagala memberikan definisi Supervisi akademik adalah bantuan dan pelayanan yang diberikan kepada tenaga pendidik agar mau terus belajar, meningkatkan kualitas pembelajarannya menumbuhkan kreativitas tenaga pendidik memperbaiki bersama-sama dengan cara melakukan seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, model dan metode pengajaran, dan evaluasi pengajaran untuk meningkatkan kualitas pengajaran, pendidikan, dan kurikulum dalam perkembangan dari belajar mengajar dengan baik agar memperoleh hasil lebih baik.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik yaitu hal-hal yang berlangsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu peserta didik sedang dalam proses belajar mengajar.

Pelaksanaan supervisi merupakan tugas kepala madrasah untuk melakukan pengawasan terhadap tenaga pendidik-tenaga pendidik dan staf madrasah. Kegiatan ini juga mencakup penelitian, penentuan berbagai kebijakan yang diperlukan, pemberian jalan keluar bagi permasalahan yang dihadapi oleh seluruh pegawainya.

Kepala madrasah dalam keudukannya sebagai supervisor bertugas membimbing para tenaga pendidik dalam menentukan bahan pelajaran yang dapat meningkatkan potensi peserta didik, memilih metode yang akan digunakan dalam proses belajar-mengajar, menyelenggarakan rapat dewan tenaga pendidik dan mengadakan kunjungan antar kelas selain itu mengadakan penilaian cara dan metode yang digunakan oleh tenaga pendidik.

Gambar 2.1
Hubungan perilaku supervisi akademik kepala madrasah, perilaku mengajar, dan perilaku belajar dsn hasil mengajar.



Supervisi akademik kepala madrasah adalah bagian dari supervise pendidikan yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik, sehingga ditujukan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran.

Supervisi akademik kepala madrasah adalah bentuk profesional kepada tenaga pendidik, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang obyektif, sehingga dengan cara ini tenaga pendidik dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperbaiki kinerja mengajar.

Program supervisi akademik kepala madrasah biasanya berisikan kegiatan yang akan dijalankan untuk memperbaiki kinerja mengajar tenaga pendidik dalam meningkatkan situasi pembelajaran yang menjadi tanggung jawab. Program supervise akademik kepala madrasah harus realistic dan dapat dilaksanakan sehingga benar-benar membantu mempertinggi kinerja mengajar tenaga pendidik.

Program supervisi akademik kepala madrasah ber prinsip kepada pembinaan tenaga pendidik yang menyediakan motivasi yang kaya bagi pertumbuhan kemampuan profesional dalam mengajar. Program supervise akademik yang baik berisi kegiatan untuk meningkatkan kemampuan profesional tenaga pendidik sebagai berikut:

- a. Kemampuan menjabarkan kurikulum kedalam program catur wulan
- b. Kemampuan menyusun perencanaan mengajar atau satuan pelajaran.
- c. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik.
- d. Kemampuan menilai proses dan hasil belajar
- e. Kemampuan untuk member umpan balik secara teratur dan terus menerus
- f. Kemampuan membuat dan menggunakan alat bantu mengajar secara sederhana.
- g. Kemampuan menggunakan lingkungan sebagai sumber dan media pengajaran.
- h. Kemampuan membimbing dan melayani murid yang mengalami kesulitan

- i. Kemampuan mengatur waktu dan menggunakan secara efisien untuk menyelesaikan program-program belajar murid.
- j. Kemampuan memberikan pelajaran dengan memperhatikan perbedaan individu di antara para peserta didik.
- k. Kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar dan kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pembelajaran peserta didik.⁵⁹

Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan mempunyai tugas untuk meningkatkan mutu pembelajaran, memotivasi, membimbing serta membantu tenaga pendidik-tenaga pendidik agar meningkatkan kompetensi pedagogik melalui supervisi. Untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik seorang supervisor harus memiliki ciri-ciri dan sifat-sifat seperti berikut:

- a. Berpengetahuan luas tentangseluk-beluk semua pekerjaan yang berada di bawah pengawasannya.
- b. Menguasai/memahami benar-benar rencana dan program yang telah digariskan yang akan dicapai oleh setiap lembaga atau bagian.
- c. Berwibawa dan memilikikecakapan praktis tentangteknik-teknik kepengawasan, terutama *human relation*.
- d. Memiliki sifat-sifat jujur, tegas konsekuen, ramah dan rendah hati.
- e. Berkemauan keras, rajin bekerja demi tercapainya tujuan atau program yang telah digariskan/disusun.

Jadi supervisi akademik kepala madrasah merupakan upaya seorang kepala madrasah dalam pembinaan tenaga pendidik agar tenaga pendidik dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar peserta didik.

⁵⁹Iis Yeti Suhayari, 'Supervise Akademik Kepala madrasah, Budaya madrasah An Kinerja Mengajar Tenaga pendidik', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.XVI No.1 (2013), h.43.

DAFTAR RUJUKAN

- Amirudin, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru', *Jurnal Kependidikan Islam*, Vii (2017)
- Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015)
- Anwar, Gahral, Donny. *Pengantar Fenomenologi* (Depok: Koekoesan, 2010)
- Anwar, Idochi Moch., *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Bahri, Saiful, 'Supervise Akademik Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru', *Jurnal Supervise Akademik*, Vol V (2014)
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)
- Febianti, Putrid, Adea *Implementasi Supervise Akademik Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Ma Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung* (Bandar Lampung: Uin Raden Intan Lampung, 2018).
- Gunawan, Imam, Dan Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2017)
- Kusumawati, Desi 'Supervise Akademik Kepala Sekolah Terhadap Manajemen Pembelajaran Paud', *Jurnal Satya Widya*, Vol. 32 (2016)
- Kurniati, Desi, *Implementasi Supervisi Akademik Kepala Madrasah Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran Di Ma Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung* (Bandar Lampung: Uin Raden Intan Lampung, 2018)
- Lalupanda, Melany, Erfy 'Implementasi Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Mutu Guru', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 7 (2019)
- Lazwardi, Dedi, 'Implementasi Supervise Pendidikan Di Sekolah/ Madrasah', *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.6 (2016)
- Leniwati Dan Yasir Arafat, 'Implementasi Supervise Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Kepemimpinan Dan Supervise Pendidikan*, Vol.2 (2017)
- Marno, Dan Triyo Supriyanto, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: Refika Aditama, 2013)
- Moedjiono, Imam *Kepemimpinan Dan Keorganisasian* (Yogyakarta: Uui Press, 2002)
- Mudzakir, Dede, 'Implementasi Supervisi Manajerial Dan Akademik Pengawas Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidayah', *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol. 10 (2016)
- Mulyana, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009)
- Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- Mustika, Reni, *Supervisi Akademik Kepala Madrasah Di Mts 1 Bandar Lampung* (Bandar Lampung: Uin Raden Intan Lampung, 2019)
- Nawawi, Hadari *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Haji Masagung, 1992)
- Nazir, Moh., *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014)
- Nugraha, Safwandy, Mulyawan, 'Pelaksanaan Akademik Oleh Kepala Sekolah Aliyah Swasta Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat', *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 9 (2015)
- Pidarta, Made, *Supervisi Pendidikan Kontekstual* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)
- Pujianto, Yasir Arafat, Dan Arif Setiawan, 'Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salak', *Journal Of Education Research*, Vol. 1 No. (2020)
- Rohmawati, Mutia, 'Supervisi Akademik Kepala Sekolah Di Smp Negeri 57 Bengkulu Utara', *Jurnal Manajer Pendidikan*, Vol. 13 (2019)

- Purbasari, Margi, 'Pengaruh Supervise Akademik Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di Sekoah Dasar', *Jurnal Of Elementary Education*, Vol.4 (2015)
- Purwanto, Ngalim., *Administarsi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Pt.Remaja Rosdakarya, 2014)
- Prasojo, Dian, Lantip, Dan Sudiyono, *Supervise Pendidikan* (Yogyakarta: Gava Media, 2011)
- Rusdiana, *Manajemen Evaluasi Program Pendidikan* (Bandung: Cv.Pustaka Setia, 2017)
- Sahartian, Piet A, *Konsep Dasar Dan Tekhnik Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Ardi Mahasatya, 2008)
- Sangadji, Mamang, Etta, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2002)
- Sarifudin, 'Implementasi Supervise Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) Kota Bogor', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.02 (2019)
- Sorby, Sutikno, *Manajemen Pendidikan* (Lombok: Holistica, 2012)
- Subandi, 'Manajemen Kurikulum Berbasis Madrasah (Studi Kasus Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Metro)', *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan*, Vol.3 (2018)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Sugiyono, *Metode Penelitin Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2020)
- Suhardiman, Budi, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah, Konsep Dan Aplikasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012)
- Sukmadinata, Syaodah, Nana, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011)
- Suharsaputra, Uhar, *Supervisi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2018)
- Suhayari, Yeti Iis 'Supervise Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah An Kinerja Mengajar Guru', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.Xvi (2013)
- Supardi, *Metodologi Penelitian* (Mataram: Yayasan Cerdas Press, 2006)
- Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru* (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019)
- Suryani, Cut 'Implementasi Supervise Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di Min Sukadamai Kota Banda Aceh', *Jurnal Ilmian Didaktika*, Vol. 16 (2015)
- Syafiie, Kencana, Inu, *Ilmu Manjemen* (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2019)
- Syafaruddin, *Kepemimpinana Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Pustaka Setia, 2015)
- Tantang, *Supervisi Pendidkan* (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2016)
- Uno, Hamzah, *Perencanaan Pembelajaran* (Jakarta: Pt.Bumi Aksara, 2006)
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005)
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2012)